

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

**Мирно решавање колективних радних
спорова**

(мастер рад)

Ментор:
Проф. др Горан Обрадовић

Студент:
Биљана Радуловић
M062/23-0

Ниш, 2025.

САДРЖАЈ

УВОД.....	1
I РАДНИ СПОРОВИ-ОПШТА РАЗМАТРАЊА.....	4
1. Историјски развој радних спорова.....	4
2. Појам радног спора.....	5
3. Врсте радних спорова.....	8
3.1. Индивидуални радни спор - дефиниција и субјекти.....	8
3.2. Колективни радни спор-дефиниција и субјекти	9
4. Разлике између радног спора и спора из радног односа	11
5. Начини (методи) решавања радних спорова	11
5.1. Судско решавање радних спорова-општи приказ.....	12
5.2. Мирно-вансудско решавање радних спорова- општи приказ	15
II МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА.....	16
1. Појам мирног решавања колективних радних спорова.....	16
2. Предмет мирног решавања колективних радних спорова	17
3.Методи мирног решавања колективних радних спорова.....	18
4. Предности мирног решавања колективних радних спорова.....	20
5.Упоредно право-осврт на развој и специфичности мирних решења колективних радних спорова појединих земаља.....	21
III РЕПУБЛИЧКА АГЕНЦИЈА ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА.....	23
1. Дефиниција институције и делокруг рада	23
2. Појам миритеља и арбитра.....	26
2.1. Именик миритеља и арбитра.....	27
2.2. Дужности и права миритеља и арбитра	28
2.3. Брисање из именика и изузеће миритеља и арбитра	29
3. Етички кодекс	30
4. Евиденција о индивидуалним и колективним радним споровима Агенције	31
5. „СОС мобинг телефон“ за спречавање и процесуирања злостављања на раду	32
6. Самопроцена квалитета Агенције	33
IV ПОСТУПАК МИРНОГ РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА	34
1.Покретање поступка	34
2. Ток поступка и доношење препоруке	35

3. Примери из праксе.....	37
4. Статистички приказ заступљености.....	44
V УНАПРЕЂЕЊЕ РАДА КРОЗ ПРОМОЦИЈУ, САРАДЊУ И РАЗВОЈ ИНСТИТУТА КОЛЕКТИВНОГ РАДНОГ СПОРА	50
1. Дигитализација и информатичко унапређење рада.....	51
2. Препоруке Владе Републике Србије	52
3. Унапређење кроз партнерску стручну сарадњу	53
3.1. Сарадња са Међународном организацијом рада	53
3.2. Социјални дијалог и сарадња са социјалним партнерима	58
3.3. Сарадња са стручном јавношћу и организацијама цивилног друштва	60
ЗАКЉУЧАК	62
ЛИТЕРАТУРА	65
САЖЕТАК КЉУЧНЕ РЕЧИ.....	68
SUMMARY OF KEYWORDS	69
БИОГРАФИЈА	71

УВОД

С обзиром да радно време испуњава већи део дана многобројног радно способног становништва, које чини већину човечанства, може се, без претенциозности, мирно решење колективних радних спорова истаћи као крупан корак у цивилизациској тежњи општег благостања.

Данашњица намеће неопходност опстанка у заједници. Остварење економске сигурности и социјалног благостања појединца, у садашњим условима, неминовно се реализује из средстава стечених радом. Рад данас, између осталог, подразумева испреплетену сложеност људских потреба у колективу, а радни односи носе и различите конфликтне ситуације које се не могу предвидети и решити унапред одређеним стриктним упутством. Примена општег правила на појединачни случај је другачије виђена из супростављених углова, послодавца са једне, и већег броја радника, са друге стране и може се решити само законским ауторитетом.

Одабир излагања на ову тему, подразумевајући истраживање и преглед литературе теоријских и практичних решења, дао ми је потпунији увид у могућности добре праксе налажења компромиса приликом учесталих радних спорова. Могућност решења комплексних колективних радних спорова договором, у оквиру закона, право приближава као добробит која олакшава живот у спорним ситуацијама већем броју запослених и оличава га као прихватљиво решење, а не као принуду коју мора да трпе и поштују. Све наведено утемељује поверење грађана у правни систем.

Представљање нечег доброг у шта се верује јесте моја прва и основна мотивација при избору студија, а и животна мотивација, надам се осликана кроз сваки вид понашања, што ме је и определило за ову тему која значи законски утемељену и добровољну могућност мирног решења спорних ситуација .

Истичући значај мирног решавања колективних радних спорова кроз овај рад желим да укажем на важност законодавчеве прецизности приликом регулисања ове области, а указујући на предности поменутог решења, да истакнем потребу за афирмисањем истог, не само као приоритетног, већ као учесталијег и доминантнијег у практичној примени.

Квалитетно решење радног спора мора бити брзо, економично и обострано прихватљиво. Мирно решење радног спора окарактерисано овим одликама, које поред

законске обавезе извршења у случају да га прихвате обе стране значи и сигурност, а уколико подразумева и праведност за обе стране, представља начин решења коме треба тежити као најбољем одабиру. Чињеница да резултати решења колективног радног спора утичу на велики број радника, договор који закон признаје, значи ефикасност, а ефикасно решење је дефинитивно оно чему се надамо решавајући сваки спор.

Предмет овог рада је истицање предности постојања законске могућности решења колективних радних спорова, мирним путем, назнака квалитета и ефикасности овог начина решења, као и опис самог поступка кроз приказ практичних примера.

Циљ рада је афирмација мирног решења колективног радног спора и опис одлика које га истичу као најповољнији начин решења за обе супростављене стране при избору од понуђених законских могућности. Свеобухватним прегледом успешног развоја код нас, али и кроз многобројне семинаре, конференције и пројекте подржане од стране најеминентнијих стручњака за радно право у оквиру европских и светских међународних организација које се баве тематиком радног права и његовим развојем, указује се на предности мирног решења колективних радних спорова.

Овим радом, упоредним методом анализе садржаја другачијих начина решења радних спорова у законодавству других земаља и код нас, нормативном анализом правних аката и анализом садржаја доступних из домаће и стране литературе, приказом развоја кроз време историјским методом, комплетиране су чињенице које дају јасан увид у предности мирног начина решења колективних радних спорова и препоручују га као најбољи избор.

У првом делу рада дефинишу се основни појмови и врсте радних спорова, њихов историјски развој, али и разлике у начину решења у споровима радноправне тематике.

Други, централни, део рада описује појам, предмет, метод и предност мирног решења колективног радног спора указујући и на развој специфичности. У овом делу представљен је доминантни одговор на тему.

У трећем делу описана је институција која омогућава реализацију мирног решења колективног радног спора и кроз истицање њене организације, квалификације кадрова, правила која се поштују у њиховом избору и раду, евиденцији и процени о урађеном и

истицању појединих активности, указано је на озбиљност и стручност доласка до решења одабиром оваквог начина решења колективног радног спора.

Четврти део разматра покретење и ток поступака, али и примере из праксе и статистички приказ развоја, што остварује циљану афирмацију института мирног решења колективног радног спор, коју желим да постигнем овим излагањем.

Пети део приказује унапређење кроз савремена достигнућа данашњице, као што је дигитализација, али и кроз подршку и сарадњу са домаћим и страним институцијама, социјалним партнерима, стручном јавношћу и организацијама цивилног друштва. У овом делу су набројане многобројне међународне конференције и истакнути исходи напретка Републичке агенције за мирно решавање радних спорова кроз едукацију представника страна у спору у смеру социјалног дијалога, са посебним освртом на мирна решења колективног радног спора.

Закључни део рада истиче резултате до којих се дошло свеобухватном анализом и обрадом теме приказане у овом раду.

I РАДНИ СПОРОВИ-ОПШТА РАЗМАТРАЊА

Устав Републике Србије јемчи право на рад, право на слободан избор рада, и истиче да су свима под једнаким условима доступна сва радна места. Такође је наглашено да свако има право на поштовање достојанства личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и право на правну заштиту за случај престанка радног односа и да се нико се тих права не може одрећи.¹

Остварење и заштиту људских права треба посматрати у одговарајућем социјалном (друштвеном) контексту². Управо набројана уставна права прописана највишим актом једне земље јесу предмет бројних радних спорова. Различито тумачење примене од стране послодавца и запослених, уместо да буду неповредива полазна основа која ужива поштовање и несметану реализацију у колективу, представља камен спотицања и извор сукоба приликом реализације кроз остварење у пракси.

1. Историјски развој радних спорова

Најстарији податак о коришћењу мирења као начина решавања спора може се наћи још у историји Сумерске цивилизације где, пре него што би доспели до судског већа, спорови у том друштву су морали прво да се размотре од стране „машкима“ који су имали улогу сличну данашњим миритељима - да помогну странкама у спору да дођу до решења спора.³

Најранији пример зачетка мирних решења спора између радника и надређеног је регулисање односа, спорова између мајстора и млађих калфи у виду помирења уз помоћ два члана еснафа исказан кроз Уредбу о еснафима од 14. августа 1847. године.⁴

Зачетак колективног радног спора представља решење у Обртном закону из 1883. године који истиче да да ће спорна питања између обртника и учесника, помоћника и радника решавати Обртни зборови, као посебни органи, док се индивидуални спор оставља у домен судског поступка.

Имајући у виду развој законодавства у Европи, под утицајем француских решења Закон о радњама из 1910. године уводи право на штрајк за индустријске, трговачке и занатске раднике, али га изричито забрањује и квалификује као кажњиво дело за

¹ Устав РС, „Службени гласник РС“, бр. 98/2006 и 115/2021, чл. 60.

² М. Настић, Уставна заштита људских права, Ниш, 2021., стр. 23.

³ R. Peterson, Dispute Resolution in a World of Alternatives, 37. Chat. U. L. Rev. 591, 1998, стр. 320.

⁴ Б. Перић, Радно право ФНРЈ, Сарајево, 1950., стр. 17.

чиновнике, државне службенике, раднике војне администрације и службенике самоуправних дела.⁵

Тек 1937. године Уредба о мирењу и арбитражи односи се на све запослене у јавном сектору.⁶ Наглашава се и чињеница да период између два рата у пракси занемарује мирне методе и афирмише притисак при решењу радних спорова. Законодавство након Другог светског рата са драстичном променом у светлу свих друштвених односа битно мења и област радног права. Афирмација права радника, видна кроз Закон о решавању радних спорова из 1946. године, решења нуди кроз новоформиране радне судове, а Уредба о заснивању и престајању радних односа из 1948. године предвиђа комисије за радне спорове.⁷

Али тај развој законодавства истиче решавање радних спорова искључиво судским путем. То потврђује Закон о удруженом раду из 1976. године,⁸ док Закон о радним односима из 1996. године⁹ и ако предвиђа арбитражу у први план истиче судско решавање.

Суштинска промена креће Законом о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље који обавезује Републику Србију на употребу и унапређење мирних решења, добровољне арбитраже за решавање радних спорова.¹⁰

Велики помак је конкретно решење кроз законску регулативу у Закону о мирном решавању радних спорова из 2004. године који остварује оснивање институције за вансудско решење радних спорова - Агенције за мирно решавање радних спорова.¹¹

Ново поглавље, које карактерише првенствено договор при решењу конфликтних ситуација у односу радника и послодаваца, почиње управо овим законом.

2. Појам радног спора

Реализација права на рад остварује се кроз радни однос.

⁵ С. Јашаревић, Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси, Докторска дисертација, Правни факултет у Новом Саду, 2000., стр. 205.

⁶ Ибид., стр. 211.

⁷ Ибид., стр. 221.

⁸ Закон о удруженом раду, „Службени гласник СФРЈ“, бр. 53/76, чл. 224.

⁹ Закон о радним односима, „Службени гласник РС“, бр. 55/96., чл. 97.

¹⁰ Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље, „Службени гласник РС“ бр. 99-06., чл. 6 став 3.

¹¹ Закон о мирном решавању радних спорова, „Службени гласник РС“ бр. 125/2004; 104/2009. и 50/2018. чл. 17.

Тежња економске и социјалне сигурности радника, као доминантан мотив запосленог, са једне стране и са друге стране профит и разне добити послодавца као превасходни циљ лакше остварљив кад су економски и други бенефити радника мањи, директно су супростављени. Противуречност стања позиције радника и послодавца сама по себи осликава увек присутан, латентни конфликт, тако да и мала превага доминације интереса на једној страни може да угрози положај друге стране и доведе до спора.

Разумевање суштине радног спора даје бољи увид у проблематику, а самим тим и бољу полазну тачку у правцу обострано прихватљивог, најбољег решења.

Појам радног спора може да буде одређен са материјално-правног, али и са процесноправног становишта.

Истицањем основних материјално правних обележја радног спора, као што су предмет и странке у спру, али и процесно правних, која подразумевају поступак и органе одлучивања, правни теоретичари који се баве овом проблематиком, акцентујући битност појединих елемената дају нам разне дефиниције појма радног спора и на тај начин употпуњавају целокупни приказ овог питања.

Радни спор се може одредити као спор који настаје због повреде права и обавеза из радног односа између запосленог и послодавца.¹²

Али радни спорови се могу дефинисати и као спорови између радника и послодавца или синдиката и послодавца, односно послодавачке асоцијације поводом повреде индивидуалног или колективног права или обавезе из радног односа, заснованих на закону који се по прописаном поступку решавају пред надлежним судом или овлашћеним органима.¹³

Такође, сматра се да је радни спор онај који настаје између странака радног односа онда када једна странка радног односа чињењем или нечињењем онемогућава остваривање права или врши повреду права или интереса заснованог на праву друге странке за измену постојећих, или утврди нова права и обавезе, односно услове рада.¹⁴

¹² В. Брајић, Радно право, Београд, 2001., стр. 424.

¹³ Д. Паравина, Радно право, Београд, 1998., стр. 160.

¹⁴ Б.Шундрић, О радном спору, Анали Правног факултета, Београд, бр. 1-3 /91, стр. 354.

Одређене теорије ранијих периода на нашим просторима радни спор одређују као спор настао између радника, тј. службеника и организације, односно послодавца, поводом повреде права или непосредних личних интереса признатих правним прописима, колективним уговором или уговором о раду и за чије је решавање надлежан одређени орган.¹⁵

Међународна организација рада према резолуцији о статистици штрајкова, блокада и других акција због радних спорова, радни спор објашњава као стање неслагања око одређеног питања или групе питања око којих постоји сукоб између радника и послодавца, или због којих радници или послодавци изражавају притужбу, или због којих радници или послодавци подржавају друге раднике или послодавце у њиховом захтеву или притужби.¹⁶

Такође се издавају мишљења из европских студија која се квалитетно баве анализом решавања радних спорова и истиче се дефиниција радних спорова као спорова произашлих из закључења, дејства и раскида индивидуалних уговора о раду и/или спорови произашли из закључења, дејства и раскида индивидуалног уговора о раду и/или колективног уговора о раду.¹⁷

Док шира објашњења представљају радни спор као правни спор који настаје ускраћивањем или повредом индивидуалног или колективног права или интереса радника из радног односа, од стране послодавца тј. спор који настаје у вези са радом који се одвија у форми радног односа, између једног запосленог, групе запослених лица или њиховог професионалног удруживања, са једне, и послодавца или организације послодаваца, са друге стране, поводом повреде или ускраћивања индивидуалног или колективног права или интереса из радног односа, који су утврђени правним прописима, или у вези са изменом постојећих или увођењем ових услова рада. То су дакле, спорови о постојећем правном стању или будућем праву.¹⁸

Из свега реченог издајају се заједничка и неопходна обележја која заједно и истовремено егзистирају у сваком спору и чине суштину, а то су: предмет спора,

¹⁵ А. Балтић, М. Деспотовић, Основи радног права Југославије, Београд, 1978., стр. 327.

¹⁶ Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993). Geneva, стр. 2.

¹⁷ A. Roo De and R. Jagtenberg, Settling Labour Disputes in Europe, Deventer-Boston, 1984., стр. 21.

¹⁸ С. Јашаревић, оп. цит., стр. 6.

странке у спору, органи који решавају спор и поступак по коме се решава настали спор.

3. Врсте радних спорова

Почевши од основних елемената и особина радних спорова у теорији и пракси има доста подела које за основу истичу као примарно поједино обележје (странке, предмет, природа, органи и поступак решавања радног спора), али најчешће су према броју лица укључених у спор и према природи спора.

Према броју лица у спору разликујемо индивидуалне и колективне радне спорове, док према природи спорова разликујемо правне и интересне спорове.

3.1. Индивидуални радни спор-дефиниција и субјекти

Предмет индивидуалног радног спора је питање о коме долази до сукоба око којег се послодавац и радник не слажу и које ескалира. Обично је на страни радника истицање става да се не поштује одредба уговора о раду, а на страни послодавца, у светлу различитог тумачења правила, да постоји разлог за престанак радног односа. Када је реч о повреди права радника, оно може бити повређено и постати предмет радног спора при ступању на рад, поводом распоређивања на одређено радно место, приликом исплате личног дохотка, поступка за утврђивање одговорности за повреду радне дужности или престанка рада, и сл.¹⁹

Субјекти индивидуалног радног спора су запослени и послодавац, а у сл. дискриминације и злостављања на раду стране су одређене у конкретном случају у складу са законом.

Индивидуални радни спор радника и послодавца је увек правне природе.

Индивидуални радни спор подразумева постојање опречних захтева радника и послодавца у вези са извршењем индивидуалног уговора о раду поводом остварења или заштите индивидуалног права или личног интереса, произишлог из обављања одређеног рада или у вези са обављањем таквог рада.²⁰

Индивидуалним радним споровима сматрани су спорови који настају између појединог радника службеника и послодавца организације послодавца поводом повреде индивидуалног личног права обавезе или непосредно личног интереса из

¹⁹ З. Ивошевић, Радни спорови у пракси, „Службени лист СФРЈ“, Београд, 1970., стр. 8.

²⁰ М. Рељановић, Ј. Мисаиловић, Решавање радних спорова, Београд, 2021., стр. 19.

радног односа, а заснованог на правним прописима, нормативним актима привредне организације, колективном уговору, споразуму о заснивању радног односа, или уговору о раду, а за чије решавање је надлежан одређени орган.²¹

Закон о раду, као матични закон регулације права и обавеза и одговорности на основу рада, истиче могућности решења од стране арбитра.²²

Ближе одређивање појма дато је у Закону о мирном решавању радних спорова.²³

Законодавац истиче таксативно поводе за ову врсту спора:

- 1) отказ уговора о раду;
- 2) спор око радног времена;
- 3) остварење права на годишњи одмор;
- 4) исплата зараде (плате), накнада зараде (плате) и минималне зараде у складу са законом;
- 5) исплата накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом, јубиларне награде и отпремнине при одласку у пензију;
- 6) дискриминација и злостављање на раду.

3.2. Колективни радни спор-дефиниција и субјекти

Колективни радни спор је спор између групе, колектива радника или њихове организације са једне стране и послодавца или организације послодаваца са друге стране, поводом ускраћивања права или интереса.²⁴

Значи колективни радни спор је онај спор који настаје поводом повреде колективног интереса, односно колективних права, тј. права радног колектива и настаје било повредом утврђивања права или у вези са применом или интерпретацијом права утврђених важећим прописима.²⁵

²¹ А. Балтић, Основи радног права ФНРЈ, Београд, 1955., стр.237.

²² Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/2005; 61/2005; 54/2009; 32/2013; 75/2017; 13/2017 одлука УС; 113/2017; 95/2018. аутентично тумачење, чл.194.

²³ Чл. 3, Закон о мирном решавању радних спорова.

²⁴ И. Лазовић, Право на мирно решавање радних спорова, Правни живот, Копаоник, 2017., стр. 331.

²⁵ Б. Шундрић, оп.цит., стр. 357.

Поменута схватања употпуњује и мишљење да је колективни радни спор елемент колективног радног права и представља врсту радног спора који настаје поводом колективних права или ради заштите колективних интереса у вези са колективним радним односом.²⁶

Колективни радни спорови настају поводом колективних права радника или поводом повреде колективних радних интереса у вези са колективним радним односом.²⁷

Што се тиче субјеката, са стране радника у овим споровима може се појавити осим радника (запосленог) и синдиката и група радника која није синдикално организована, савет запослених, овлашћени представник запослених, штрајкачки одбор.

Друга страна у спору је послодавац или удружење послодаваца које своје интересе супроставља интересу радника, оснивач за јавна предузећа, друштва капитала и јавне службе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајна или јединица локалне самоуправе.

Позитивно законодавство, као и у случају индивидуалних радних спорова, дефиницију не прецизира у Закону о раду већ у Закону о мирном решавању радних спорова²⁸ наводи разлоге ове врсте спора и ту набраја следеће:

- закључивање, измена, и/или допуна колективног уговора;
- примена колективног уговора у целини или његових појединих одредаба;
- примена општег акта којим се регулишу права, обавезе или одговорности запослених, послодаваца и синдиката;
- остваривање права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца;
- штрајка;
- остваривање права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању, у складу са законом;

²⁶ Б. Лубарда, Решавање колективних радних спорова, Правни факултет, Београд, 1999., стр. 123.

²⁷ М. Рељановић, Ј. Мисаиловић, оп.цит., стр.21.

²⁸ Чл. 3. Закон о мирном решавању радних спорова.

-утврђивање минимума процеса рада у складу са законом.

4. Разлике између радног спора и спора из радног односа

У светлу међусобно условљених права и обавеза запосленог и послодавца, при чему права запослених чине обавезе послодавца и обрнуто, права послодавца јесу обавезе запослених, суштина радног спора опредељена је његовим предметом.²⁹

Теорија радног права истиче да се радни спор искључиво покреће по тужби запосленог, док се спором (парницом) из радног односа сматра како спор по тужби запосленог, али и спор по тужби послодавца против запосленог.³⁰ На спорове по тужби послодавца примењују се општа правила парничног поступка, а у спору у коме је запослени тужилац, а послодавац тужени признаје се својство „бенифициране парнице из радног односа“³¹ што подразумева хитно решавање, одређивање привремене мере, краћи парцијални рок, краћи рок за жалбу и посебан режим допуштености ревизије.³²

Радницима као слабијој страни пружа се повољнији положај у смислу хитног решавања и изрицања обезбеђења по службеној дужности, и важећи Закон о парничном поступку то наглашава.³³

У теорији радног права под радним спором сматра се спор по тужби запосленог, који се одликује својим материјалноправним обележјима (предмет спора и странке у спору) и процесноправним обележјима (органи који решавају радни спор и поступак у којем се тај спор решава), а спором из радног односа, спор по тужби запосленог и спор по тужби послодавца против запосленог.³⁴

Уједначавање и прецизирање законског регулисања ових разлика наводи се као императив будућег изражавања законодавчеве воље кроз наредне одлуке.

5. Начини (методи) решавања радних спорова

Кроз вишевековну борбу за остварење права поводом радних спорова огледа се и развој начина решавања поменутих ситуација. Прво се институционализовано доказивање права одвијало пред редовним судовима, док каснији развој у 19. веку доводи до формирања специјализованих органа за решење ових питања.

²⁹ Б. Гајић, Радни спор и рок за судску заштиту, Правни информатор, Београд, 2017., стр.34.

³⁰ М. Рељановић, Ј. Мисаиловић, оп.цит. стр.17.

³¹ З. Ивошевић, Радно право, Правни факултет универзитета Унион, Београд, 2014., стр.308.

³² З. Ивошевић, М. Ивошевић, Коментар Закона о раду, Београд, 2016., стр. 451.

³³ Закон о парничном поступку, „Службени гласник РС“, бр. 72/2011; 49/2013,-одлука УС, 74/ 2013. одлука УС; 55/2014; 87/2018, 18/2020; 10/2023., чл. 438, 439.

³⁴ З. Ивошевић, Радни спор, Право и привреда, 5-8/1998. стр. 605.

У Француској се први радни суд оформио 1806. године, а тај пример следиле су и Холандија, Белгија, Луксембург и делови Швајцарске и Немачке. Неопходно је било сваки захтев да буде поднет индивидуално, па су се и колективна права на тај начин решавала, док је њихово уобличавање у посебну групу дошло знатно касније.

Знатно касније се развијају се и вансудске процедуре за решавање оваквих спорова, готово истовремено у Француској, Енглеској, Холандији. Првенствено спорост судских одлука погодује развоју ових алтернативних решења.

Данас се истиче подела решавања спорова између радника и послодавца на судско решавање радних спорова, које се назива и регуларно и мирно решавање радних спорова (вансудско) које се назива и алтернативно.

Избор начина решавања је на одлуци самих страна у спору.

5.1. Судско решавање радних спорова-општи приказ

Поступак пред судом је најчешћи избор за решења радних спорова у пракси законодавства Републике Србије. Индивидуални радни спорови и правни колективни радни спорови се најчешће решавају пред судом, док интересне колективне радне спорове, настале током преговора приликом закључивања колективних уговора, у поступку измена и допуна колективног уговора и у поступку проширења дејства колективног уговора, судови решавају изузетно.³⁵

У Републици Србији индивидуални радни спорови решавају се према правилима Закона о парничном поступку уз поштовање начела хитности. У највећем броју случајева индивидуални радни спорови се решавају у поступку пред судом.³⁶

Надлежност суда за решавање индивидуалних радних спорова уређена је Законом о парничном поступку³⁷ и Законом о уређењу судова.³⁸

Стварна надлежност припада судовима опште надлежности и то у првом степену основни суд (изузетак-дискриминација и злостављање на раду надлежан је виши суд, затим спрови поводом обавезног социјалног осигурања, такође виши суд, уколико није

³⁵ Р. М. Лакићевић, Институције за решавање радних спорова, Ниш, 2010., стр. 31.

³⁶ М. Рељановић, Ј. Мисаиловић, оп.цит., стр.20.

³⁷ Чл. 436. Закон о парничном поступку.

³⁸ Закон о уређењу судова, „Службени гласник РС“, бр.116/2008; 104/2009; 101/2010; 31/2011; 78/2011; 101/2011; 101/2013; 106/2015; 40/2015; 13/2016; 108/2016; 113/2017; 65/2018; 87/2018; 88/2018., чл. 24.-26.

наглашена надлежност управног), у другом степену, по жалби на пресуде основног односно, вишег суда одлучује Апелациони суд. Када је реч о ванредним правним лековима у поступку против правоснажних пресуда одлучује Врховни суд, а ревизија је дозвољена увек код оних спорова који су за предмет имали заснивање, постојање или престанак радног односа. Предмет ревизије може бити и поводом новчаних потраживања из радног односа, уколико вредност спора прелази законом одређену вредност.³⁹

У првом степену индивидуалне радне спорове решава судија појединац, док у другом степану веће састављено од тројце судија. О ванредним правним лековима у Врховном суду одлучује веће од троје судија. Закон о уређењу судова предвиђа могућност формирање одељења за радне спорове у оквиру апелационих и виших судова.⁴⁰

Месна надлежност суда одређује се правилима Закона о парничном поступку.⁴¹ Уколико је послодавац правно лице, опште месно надлежан је суд на чијем подручју се по извештају из Агенције за привредне регистре налази седиште послодавца, уколико је послодавац тужилац месно надлежан је суд на чијем подручју запослени као тужени има пребивалиште, уколико је тужилац запослени месно надлежан је суд на чијем подручју обавља рад. Рок за жалбу је 15 дана од дана достављања писменог отправка пресуде.⁴²

Уколико је жалба дозвољена, благовремена и потпуна, поднета суду који је изрекао првостепену пресуду, биће достављена противној страни која може поводом жалбе да се изјасни кроз одговор на жалбу поднет том суду. Првостепени суд у року од осам дана доставља другостепеном суду жалбу и евентуални одговор на жалбу како би се изјаснио уз поштовање начела хитности и одређивања временског оквира окончања поступка. Другостепена одлука доноси се у року од девет месеци уколико није било потребе да се одржи расправа већ се одлука доноси на основу увида у списе. Одлука суда може да буде:

- 1) одбацивање жалбе као неблаговремене, непотпуне или недозвољене;

³⁹ П. Јовановић, Радно право, Нови Сад, 2018., стр. 382.

⁴⁰ Чл. 37. Закон о уређењу судова.

⁴¹ Чл. 40. Закон о парничном поступку.

⁴² Чл. 370., 371., 372. Закон о парничном поступку.

- 2) потврђивање првостепене пресуде, утврђено да је жалба неоснована;
- 3) укидање пресуде и упућивање предмета првостепеном суду на поновно одлучивање;
- 4) укидање првостепене пресуде и одбацивање тужбе;
- 5) преиначење првостепене пресуде и одлучити о захтевима странака;
- 6) усвојити жалбу;
- 7) укинути пресуду и одлучити о захтевима странака.

Колективни радни спорови настали поводом закључења, измене и допуне колективног уговора решавају се у првом степену пред Вишим судом, уз поштовање начела хитности, а у другом степену, у поступку по жалби, пред Апелационим судом.⁴³ Надлежност суда за решавање колективних радних спорова предвиђено је тек уколико они претходно нису решени неком од алтернативних метода, мирним путем или посредством арбитраже коју су образовали учесници колективног уговора и у складу са одредбама посебног закона,⁴⁴ а само то наглашавање указује да судско решење радних спорова у овим случајевима није приоритетно ни учестало. Закон о парничном поступку уређује поступак решавања колективних радних спорова у посебном делу под називом „Поступак у парницама поводом колективних радних спорова“.⁴⁵

Рок за жалбу у колективним радним споровима износи осам дана од дана достављања пресуде, а апелациони суд мора да донесе одлуку у року од 60 дана.⁴⁶ Закон дозвољава суду да застане са са поступком у року од 30 дана и у том року даје могућност странкама да остваре решење мирним путем. Ова законска могућност нам додатно указује да се у случају колективних радних спорова даје првенство мирном решавању радних спорова и недвосмислено се фаворизују. Иако наш правосудни систем нема улогу стварања права, а судије поротници не заступају мишљење социјалних партнера (што је решење у неким другим упоредним правосудним системима), законодавац предвиђа да се пресудом којом се окончава поступак изриче текст одредбе колективног уговора која је била повод спора.

⁴³ М. Рељановић, Ј. Мисаиловић, оп.цит., стр.105.

⁴⁴ Чл. 443. Закон о парничном поступку.

⁴⁵ Чл. 442.-447. Закон о парничном поступку.

⁴⁶ Чл. 446. Закон о парничном поступку.

5.2. Мирно-вансудско решавање радних спорова-општи приказ

Закон о раду одређује да запослени има право на мирно решавање индивидуалних и колективних радних спорова, а савремена законодавства све више дају на значају и истичу предности ових, тзв. алтернативних начина решавања спорова. Европска пракса је показала висок степен ефикасности овог метода.⁴⁷

Закон о мирном решавању радних спорова уређује начин мирног решавања колективних и индивидуалних радних спорова, избор, права и обавезе миритеља и арбитра, а поступак који се покреће и води у складу са овим законом (ако у истом спору није одлучено у складу са прописима о раду) показао се знатно бржи, ефикаснији и јефтинији у односу на судско одлучивање. Блажи услови у погледу начина међусобног општења учесника у мирном решавању радног спора и вођења поступка, у складу са законом, уређени су Правилником о мирном решавању спорова.⁴⁸ По угледу на решења у другим земљама, где је овакав начин решења спорова приоритетнији, законом је предвиђена посебна институција надлежна за решавање радних спорова мирним путем која се назива Републичка агенција за мирно решавање радних спорова.⁴⁹ Јасно дефинисана надлежност која подразумева тачно побројане индивидуалне и колективне радне спорове чије решење је у њеном домену, регистар миритеља и арбитра и прецизирање услова који морају да испуњавају, дефинисање поступка и евиденција о поступцима, јесу добра препорука да ова институција растерети и замени судове у овом подручју којима, због преоптерећености, брзина није јача страна.⁵⁰

Решења радног спора мирним путем поред тога што се одликују брзином, економичношћу, ефикасношћу, базирају се на начелу добровољности (са изузецима у случају поступања у појединим колективним радним споровима од општег интереса где постоји обавеза првенства решења овим путем), начелу независности и непристрасности. Трипартизам у одлучивању око решења проблема који подразумева учешће обеју супростављених страна и миритеља или арбитра, по њиховом избору, доприноси компромису и у даљој пословној сарадњи.

⁴⁷ М. Почуча, П. Марковић, Мирно решавање радних спорова, Нови Сад, 2009., стр.109.

⁴⁸ Правилник о мирном решавању спорова, „Службени гласник РС“, бр.12/2005 и 85/2005., чл. 1.

⁴⁹ Чл. 7. Закон о мирном решавању радних спорова.

⁵⁰ Ибид. чл. 38.

Методи решавања радних спорова мирним путем су: мирење, посредовање и арбитража.

II МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

1. Појам мирног решавања колективних радних спорова

Наше законодавство у Закону о раду истиче право запосленог да своје радне спорове са послодавцем може решити мирним путем и да одлука о спорном питању обавезује учеснике.⁵¹

Закон о мирном решавању радних спорова детаљније разрађује могућности решења, таксативно наводи у којим случајевима је дозвољено решавање колективних радних спорова мирним путем, а у којим индивидуалних. Овај закон донет је са циљем да се помогне успешнијем решавању радних спорова и смањењу поступака пред судовима помоћу организовања посебне институције за решавање радних спорова од стране стручних лица, уз законска уређење правила поступка која мора да поштују од стране свих учесника у спору.⁵²

Радни спорови спадају у врсту проблематике чије решење је неопходно у што краћем року тако да уз доста формалан и дуг судски поступак, уз чињеницу преоптерећења судова у нашем систему и непостојања посебних радних судова, суђење у разумном року је тешко остварљиво. Алтернативно решавање радних спорова, са прецизним законским регулисањем које подразумева посебну институцију, битан је корак ка успостављању реда у спорним радним односима и остварење ефикасног, економичног, праведног и брзог одлучивања.

Најчешћи повод за колективни радни спор је закључење, извршење, престанак или тумачење колективних радних уговора или поводом установељења општих услова рада, при чему су ти спорови подвргнути посебној процедури преговарања, мирења, арбитраже или посредовања.⁵³ Важност колективних радних уговора је и та што производе правна дејства, права и обавезе, за сва лица која припадају одређеној групи као што су колективи и организације. Њиме се поред регулисања права и обавеза на

⁵¹ Чл. 265. Закон о раду РС.

⁵² Ђ. Вићић, Право и привреда, Удружење правника у привреди, Часопис за привредноправну теорију и праксу, Београд LVI, Број 7-9, 2018. стр. 519.

⁵³ Д. Перишић, Судска заштита права из радних односа у ФНРЈ, Београд, 1958., стр.95.

релацији синдикат (или представник савета запосленог, запослени са 50% подршке од укупног броја радника), послодавац (представник послодавца или удружења послодавца), истиче и обавеза сагласности индивидуалних уговора радника са колективним уговором и наглашава да ускраћивање права у супротности са колективним уговором повлачи неважност тих одредаба индивидуалног уговора. Законом су прописане три врсте колективних уговора: општи, посебан и код послодавца. За закључење општих колективних уговора задужени су репрезентативно удружење послодавца и репрезентативан синдикат, док код посебних репрезентивно удружење послодавца и репрезентативан синдикат основани за ту грану, групу, подгрупу или делатност. Синдикално организовање запослених, као битна тековина вишевековне борбе остварења радничких права и утврђивање минимума процеса рада у складу са законом, остварују своју заштиту кроз колективне радне спорове. Истицањем да већи број радника погађа разлог колективног радног спора намеће се и важност ове проблематике и неминовност брзог и ефикасног решења у оваквим случајевима.

Одговорана реакција државе је афирмација предности мирног решавања радних спорова системски и континуирано. У том смислу неопходно је оснажити једину специјализовану институцију надлежну за радне спорове, Републичку агенцију за мирно решавање радних спорова.⁵⁴

2. Предмет мирног решавања колективних радних спорова

Предмет мирног решавања колективног радног спора је решавање стања поводом повреде права, обавеза и интереса целог или једног дела колектива.⁵⁵

Кад се колективна права, колективни интерес сматрају се повређеним или угроженим и долази до сукоба који ескалира у спорну ситуацију, кочи даљи прогресивни напредак кроз рад, а неретко и могућност наставка рада. Већа група људи, радника са једне стране, као неопходна снага у процесу рада, и послодавац (група послодавца) са друге стране, који обезбеђује потребна средства за рад, морају

⁵⁴ О. Кићановић, Предност вансудског решавања радних спорова, законске и потенцијалне могућности, радно и социјално право -Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, број 1/2014., Београд 2018., стр.276.-286.

⁵⁵ И. Лазовић, Мирно решавање радних спорова пракса у Републици Србији, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, Београд, 2023., стр.10.

да буду усаглашени по бројним питањима како би функционисање остварило сврху постојања.

Колективни радни спорови се односе на закључивање, измену, допуну, примену, колективног уговора, примену општег акта којим се регулишу права, обавезе, одговорности запослених, послодавца, радника, остварење синдикалног организовања и деловања, остварење права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању, праву на утврђивање минимума процеса рада, праву на штрајк, уз напомену неминовности остварења поменутог у складу са законом.

Колективни радни спорови настају повредом колективних права радника или поводом повреде колективних радних интереса у вези са колективним радним односом. Потреба за њиховим решавањем темељи се не само на потреби да се конфликтни односи између страна у спору реше већ на одржавању плуралитета индустријских односа, одржавању мира на тржишту рада, као и унапређивању колективних права радника и заштити интереса социјалних партнера у границама индустријских односа.⁵⁶

3.Методи мирног решавања колективних радних спорова

Постоје три појавна облика метода мирног решавања колективних радних спорова, и то: мирење, посредовање и арбитража.

Мирење подразумева сагласност ангажовања стручног, непристрасног и независног лица које има циљ да доведе до обострано прихватљивог решења. Миритељ указује на могуће незаконитости и, саслушавши обе стране, својим предлогом решења стреми ка законитом заједничком интересу. Најзаступљенији начин је у јавном сектору где по Закону о мирном решавању радних спорова постоји обавеза приступања мирном решавању колективних радних спорова, а реч је о базични делатностима у којима постоји обавеза обезбеђења минимума процеса рада у складу са законом којим се уређује право на штрајк. Мирење се фокусира на утврђивање прихватљивог законског решења за обе стране, компромиса који одговара интересу обеју страна, без инсистирања на спору ко је од страна у праву.

Закон о мирном решавању радних спорова једино мирења истиче као метод решавања колективних радних спорова, док примену арбитраже искључиво везује за индивидуалне радне спорове а посредовање не регулише.

⁵⁶ И. Розиф, Појам колективних радних спорова, Зборник радова Актуелности грађанског и трговачког законодавства и правне праксе, 11/2013. стр. 198.

Посредовање обухвата активније право посредника да донесе адекватну препоруку која није обавезујућа. У радним споровима примена ове методе могућа је по Закону о посредовању у решавању спорова,⁵⁷ ако посебним законом није другачије прописано. Лице које је добило дозволу за посредовање уписује се у регистар посредника који води министарство.⁵⁸

Арбитража при којој је обавезујућа одлука о начину решења конкретног спора препуштена трећем неутралном лицу прописана је Законом о раду.⁵⁹ Овај закон има три одредбе које говоре о арбитражи у случају мирног решења колективних радних спорова. Прва одредба у вези интересних колективних радних спорова пружа могућност да у року од 45 дана од дана кад су започели преговоре учесници у закључењу колективног уговора могу да образују арбитражу за решење спорних питања.⁶⁰ Спорно у оваквом одлучивању је чињеница да се, на неки начин, оваквом одлуком ограничава слобода колективног преговарања у интересним радним споровима, па се само примењује у одређеним случајевима спорова делатности од јавног интереса која подразумевају ограничења права на штрајк или чак потпуну забрану штрајка, што није у складу са међународним стандардима.⁶¹ Законодавац у другој одредби о овом питању истиче да састав, начин рада и дејство одлуке такве арбитраже учесници у закључењу колективног уговора споразумно одређују, а рок за доношење одлуке не може бити дужи од 15 дана.⁶² Трећа одредба у вези правних колективних радних спорова где се истиче право учесника колективних уговора да решавање спорних питања примене колективних уговора препусти арбитражи коју образују учесници колективних уговора, у року од 15 дана од настанка спора, састав и начин рада арбитраже одређује се колективним уговором, а одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.⁶³

Учесници у закључењу колективног уговора могу да поднесу предлог Агенцији за учешће миритеља у колективном преговарању у циљу пружања помоћи и спречавања настанка спора, и то заједнички и појединачно.⁶⁴ Ако је поднео предлог један од

⁵⁷ Закон о посредовању у решавању спорова, „Службени гласник РС“, бр. 55/2014., чл. 3,

⁵⁸ Чл. 42. Закон о посредовању у решавању радних спорова.

⁵⁹ Чл. 194. Закон о раду.

⁶⁰ Чл. 254. ст.2. Закон о раду.

⁶¹ B.Ozdemir, Compulsory arbitration and ILO principles concerning labour disputes, H. U. Iktisadi veİdari Bilimler Fakultesi Dergisi, Vol. 19, бр. 1/2001., стр. 219-229.

⁶² Чл. 255. ст.1 Закон о раду.

⁶³ Чл. 265. Закон о раду.

⁶⁴ Чл. 16. Закон о мирном решавању радних спорова.

учесника Агенција доставља другом на изјашњење да ли прихвата са роком од три дана. Наглашавамо да дужност мирног решавања колективног радног спора јесте одређена у Закону о мирном решавању радних спорова у случајевима спора у делатностима где постоји обавеза обезбеђења минимума процеса рада у складу са законом којим се уређује право на штрајк.⁶⁵

4. Предности мирног решавања колективних радних спорова

Приликом истицања предности мирног решавања радних спорова, а са посебним освртом на колективне радне спорове, наглашавамо првенствено поштовања начела добровољности и начела независности и непристрасности.

Једно од основних начела на коме почива поступак мирног решавања радних спорова јесте начело добровољности. Кључна је слободна воља обе стране која одликује ову особину и само њено истицање у први план осликава наду за успешност. Поступак у коме стране улазе својом вољом, без притиска са стране.⁶⁶ Изузетак од добровољности је прецизиран кроз законску одредбу да је за колективне радне спорове од општег интереса мирно решење обавезно. Овим законодавац додатно указује на добробит мирног решавања колективних радних спорова истичући чињеницу да је овај начин решења императив у стварима које се истичу као приоритетне опште добро.

Значи, начело добровољности има два аспекта: позитивни и негативни. Док позитивни аспект подразумева факултативност у приступању методама мирног решавања радног спора, негативни аспект подразумева да држава не може обавезивати стране у спору да на одеђени начин спор реше, осим у законом наведеним изузетним случајевима.

Миритељ је независан у раду, а могућност његовог споразумног избора од стране представника послодавца и представника радника изеђу којих постоји спорни однос, указује на то да је дошло до првог усаглашавања, што представља одабир особе која може да укаже на непристрасано решење. Обе стране заједно одлучују у кога имају поверење да ће поступити по праву и правди и том првом заједничком одлуком праве битан корак у смањењу конфликта. Доступност података из Именика даје увид у адекватно информисање о стручности, евентуалном познавању сржи спорног проблемама од стране миритеља кроз теорију и праксу, и на тај начин олакшава избор

⁶⁵ Ибид., чл. 18.

⁶⁶ Б. Шундрић, Право Међународне организације рада, Правни факултет Универзитета у Београду, 2001., стр. 376.

и сагласност око истог и даје потврду ефикасности решења. Плаћање миритеља из буџета Републике Србије и законски прописана брзина решавања поступка указују да је економичност одлика мирног решавања радних спорова. Неминовно дуго трајање судског процеса због преоптерећености судова, уз навођење чињенице да наше законодавство не предвиђа посебне радне судове специјализоване за радноправне спорове, чије постојање би ишло у прилог растерећењу судства, затим обавеза плаћања судских такси и адвоката, јесу неке од чињеница које усмеравају ка мирном решењу као лако доступном, економичном, брзом, у начелу ефикасном решењу.

5. Упоредно право-осврт на развој и специфичности мирних решења колективних радних спорова појединих земаља

У упоредном праву од почетка развоја на подручју земаља Далеког Истока па до данас развија се и истиче као доминантно алтернативно, мирно решење сукоба и спорова.

Заступљеност мирних метода решења радних спорова највише доминира у случајевима колективних радних спорова, док су судска решења још увек учесталија за индивидуалне радне спорове.

Велика Британија специфична по постојању индустријских трибунала, што је уствари посебан радни суд за решавање спорова запослених и послодаваца. Редовни судови се не баве овом материјом, осим у случају жалбе на одлуке радних судова донетих у другом степену које може да решава Високи суд. Прве варијанте индустријских трибунала основане су 1964. године.⁶⁷ Двостепене институције чије веће се формира по принципу трипартизма. Састав већа не чине само професионалне судије већ и представници запослених и послодавца. Поступак је више флексибилан него формалан, у складу са начелом економичности и хитности, што јасно указује на особине мирног решавања спорова. Битно је да се нагласи и чињеница да Велика Британија има основану службу АСАЦ, која је била узор нашој земљи приликом оснивања Републичке агенције за мирно решавање радних спорова. Служба се бави мирним решењем радних спорова, независна је од министарства, иако је њен буџет одређен од стране Владе, и организована по принципу трипартизма.

Треба свакако напоменути да је модел узора нашој Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова била и Федерална служба за мирење и посредовање ФМСЦ у

⁶⁷ V. Hatamm, Labor Vissions and state Povers, New Jersey, 2002., стр.55.

Сједињеним државама. Независна организација која подразумева дванаест обласних служби у већим градовима и одговара непосредно председнику САД-а, на челу са директором именованим од стране председника. Првенствено се бави колективним радним споровима, закључивањем и изменама колективних уговора на захтев страна у спору, али чак и по сопственој иницијативи у превентивне сврхе.

Од земаља где доминира решење колективних радних спорова мирним путем мора се напоменути да се истиче Шведска. У Шведској се, као институције за мирно решавање радних спорова образују одбори за мирење. Основан је национални биро за мирење који именује помирителје за колективни радни спор из редова судија или јавних службеника у државној управи. Предлог решења помирителја није правно обавезујући али с обзиром на ауторитет доминира при одлучивању. Поред служби за мирење и арбитражу, значајних за мирно решавање радних спорова, треба истаћи и постојање радних судова и судских институција специјализованих за решавање радних спорова. Богату историју развоја потврђује чињеница да је радни суд у Шведској основан 1928. године доношењем Закона о радним судовима.⁶⁸

У Немачкој одборе за посредовање образује једнак број представника синдиката и послодаваца са неутралним председником на челу. Уколико посредовање не успе стране се обраћају државном одбору за посредовање.⁶⁹

У Италији поступак се одвија пред приватним посредницима. Стране у спору споразумом одређују поступак мирења или посредовања. За колективне радне спорове од великог значаја су локалне брзе рада, уз нагласак да је могуће укључење Министарства рада у случају колективних радних спорова већих размера и значаја. Нажалост, пракса нам говори да се конфликтне ситуације на овим релацијама углавном завршавају штрајковима што указује на потребу бољег начина решења.

У Француској облигационим делом колективног уговора или посебним споразумом одређују се методи мирног решавања радних спорова, уз учешће приватних посредника. Као помоћни метод се јавља мирно решавање уз помоћ јавне власти.⁷⁰

⁶⁸ R. Blampain, C. Engels, Comparative Labour Law and Relations in Industrialized Market Economies, Kluwer Law International, 2002., стр. 513.

⁶⁹ Б. Лубарда, Радно право, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет, Београд, 2012. стр. 967.

⁷⁰ Ибид.

III РЕПУБЛИЧКА АГЕНЦИЈА ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

1. Дефиниција институције и делокруг рада

Оснивање је по узору на јавне службе за мирење и посредовање, а посебно на британски ACAS и амерички FMCS, док је циљ доношења Закона о мирном решавању радних спорова, између осталог, био да се афирмишу методи мирног решавања колективних радних спорова и смањи учесталост штрајкова.⁷¹

Посебна организација образована за стручне послове веће самосталности на основу решења у Закону о државној управи, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова основана је Законом о мирном решавању радних спорова 2004. године, а почела је са радом 2005. године. Обавља послове који се односе на миритеље и арбитаре као што су избор, вођење именика, стручно усавршавање, одлучивање о изузећу, затим стручне послове који се односе на мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, евиденцију о колективним и индивидуалним радним споровима и друге послове одређене законом.⁷²

Промене су усклађене у складу са тежњама ЕУ, где кроз извештај Европске комисије о напретку Србије за област социјалне политике и запошљавања (поглавље 19.) наглашава потреба за додатно јачање мирног решавања радних спорова.⁷³

У Републици Србији мирно решавање радних спорова одређено првенствено Законом о раду,⁷⁴ Законом о мирном решавању радних спорова,⁷⁵ Законом о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље,⁷⁶ али и поједина питања могу бити решена Законом о спречавању злостављања на раду,⁷⁷ Законом о посредовању у решавању спорова⁷⁸ и другим позитивним прописима који обрађују ову тематику.

⁷¹ Б. Лубарда, ибид., стр.968.

⁷² И. Лазовић, Уређивање етичког поступања, Правни живот, Копаоничка школа, 2019., стр.549.

⁷³ Извештај Европске комисије о напретку Србије за 2014. годину за поглавље 19., приступљено 15.9. 2025. :[http // www.seio.gov.rs/ dokumenta/ eu- dokumenta.211.html](http://www.seio.gov.rs/dokumenta/eu-dokumenta.211.html)

⁷⁴ Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/2005; 61/2005; 54/2009; 32/2013; 75/2017; 13/2017 одлука УС; 113/2017; 95/2018., чл. 194, чл. 213, чл. 265.

⁷⁵ Закон о мирном решавању радних спорова, „Службени гласник РС“ бр. 125/2004; 104/2009. и 50/2018., чл. 10.-37.

⁷⁶ Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље, „Службени гласник РС“ бр. 99-06., чл.6 став 3.

⁷⁷ Закон о спречавању злостављања на раду, „Службени гласник РС“, бр. 36/2010., чл. 15.-21.

⁷⁸ Закон о посредовању у решавању спорова, „Службени гласник РС“, бр. 55/2014., чл. 16.-26.

Основна идеја Републичке агенције за мирно решавање радних спорова је превентивно деловање у циљу спречавања индустријских и социјалних конфликта и промоција социјалног и индустријског мира, али и непосредно ангажовање кад до конфликта дође.⁷⁹

Радам Републичке агенције руководи директор, кога поставља Влада Републике Србије на период од пет година, на предлог председника Владе, по спроведеном конкурс. Поред руководећег места организација обухвата и административно техничког секретара и две групе, две унутрашње јединице, Групу за правне и стручне послове и Групу за финансијске и евиденционе послове. Значи, са укупно девет систематизованих радних места (један државни службеник на положају, седам на извршилачким радним местима и један намештеника) спада у мале државне органе.

а) група за правничке и стручне послове обавља послове који се однос на:

- 1) мирно решавање колективних радних спорова, који обухватају спорове поводом закључивања, измена и допуна или примене колективног уговора; примене општег акта којим се регулишу права обавезе и одговорности запослених, послодаваца и синдиката; остварење права на синдикално организовање и деолвање; штрајка; остварење права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом;
- 2) мирно решавање индивидуалних радних спорова који обухватају спорове поводом дискриминације и злостављања на раду; отказа уговора о раду; уговарања, исплате зараде (плате) и минималне зараде; спор поводом појединачних права утврђених колективним уговором и другим општим актом или уговором о раду који подразумевају накнаду трошкова за исхрану у току рада, накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, исплату јубиларне награде, исплата регреса за коришћење годишњег одмора;
- 3) избор миритеља и арбитара;
- 4) вођење Именика миритеља и арбитара;
- 5) стручно усавршавање миритеља и арбитара;
- 6) одлучивање о изузећу миритеља и арбитара;

⁷⁹ Д. Маринковић, В. Маринковић, Енциклопедија индустријских односа, „Сл. гласник РС“, 2015, стр.9.

- 7) припреме предлога плана јавних набавки и припреме извештаја о јавним набавкама извршеним на годишњем нивоу;
- 8) спровођење поступка јавних набавки;
- 9) израду општих и појединачних аката која се односе на остварење права, дужности и одговорности државних службеника инаместеника из области радних односа;
- 10) израду општег акта о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Агенцији;
- 11) на селекцију, регрутовање и пријем нових кадрова;
- 12) организовање и спровођење обуке државних службеника и намештеника;
- 13) послови везани за поступак вредновања радне успешности државних службеника;
- 14) послови аналитичара радних места у поступку разврставања радних места

као и други послови из делокруга Групе.

б) група за финансијске и евиденционе послове обавља:

- 1) планирање и наменско трошење буџетских средстава потребних за рад Агенције;
- 2) креирање квота и апропријација према потребама Агенције у адекватном временском периоду;
- 3) израду финансијског плана;
- 4) контролу финансијских и рачуноводствених података;
- 5) припремање и обрађивање захтева за обезбеђење финансијских средстава за рад Агенције и средстава за посебне намене;
- 6) израду програмске структуре буџета Агенције;
- 7) рачуноводствени и књиговодствени послови;
- 8) израда завршног рачуна и извештаја о утрошку средстава;
- 9) обрађивање података у сврху обрачуна платаи осталих накнада и примања државних службеника и намештеника;
- 10) евиденцију о поступцима мирнох решавања радних спорова као и друге послове из делокруга Групе.⁸⁰

⁸⁰ И. Лазовић, Мирно решавање радних спорова пракса у Републици Србији, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, Београд, 2023. стр. 19.

Основно начело добровољности приликом решавања радних спорова мирним путем, посредством Агенције има и изузетак. Законски су прецизирани спорови од општег интереса који морају бити покренути пред Агенцијом, а уколико стране у спору то не учине, директор Агенције по службеној дужности покреће поступак мирења и одређује поступајућег миритеља.

Поред независности, непристрасности и добровољности (са поменутим изузетком у општем интересу) посредством Агенције се остварују и друге позитивне одлике мирног решавања радних спорова као што су: економичност тј. бесплатно заступање од страна миритеља/арбитра, на терет Буџета РС; стручност од стране квалификованих и образованих миритеља/арбитра; ефикасност која подразумева да странке у року од 3 дана окончавају спор, што омогућава правично суђење у разумном року.

На основу свега реченог Републичка агенција за мирно решавање радних спорова тежи визији остварења постојања као водеће институције хармонизације радних односа и чувара социјалног мира и права на достојанствен рад.⁸¹

2. Појам миритеља и арбитра

За ефикасно поступање уз поштовање законских и других позитивно правних прописа у вези мирног решавања радних спорова неопходна је стручност и образовање. Тежња да се овај начин решавања радних спорова истакне као приоритетни у односу на судско решавање изискује потребу да особе које одлучују или дају предлоге решења морају да буду квалификоване за тај посао, па се законски таксативно наводе услови које морају да испуњавају миритељи/арбитри, а то су:

-да је државњанин Републике Србије;

-да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама односно основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и најмање пет година радног искуства у области радних односа;

-да није осуђивано за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело које га чини неподобним за обављање ових послова;

⁸¹ Ибид.

-да је достојно дужности миритеља/арбитра.

Може бити изабрано и лице које поред општих услова из закона има положен правосудни испит или је редован професор факултета из позитивно-правних предмета.⁸²

Агенција објављује јавни оглас за избор миритеља/арбитра у Службеном гласнику Републике Србије. Комисија за избор миритеља и арбитра врши избор између пријављених кандидата. Комисију чине два представника Владе (именована од стране Владе), два представника репрезентативних синдиката основаних за територију РС и два представника репрезентативних удружења послодаваца изабраних за територију РС (сви именовани од социјално економског савета основаног за територију РС на предлог чланова савета репрезентативних удружења синдиката и послодаваца). Комисија из реда својих чланова бира председника. Рок за доношење одлуке о избору је 60 дана од дана истека рока за подношење пријаве, а доноси се двотрећинском већином чланова Комисије. Против ове одлуке, која је коначна, може да се покрене управни спор у складу са законом.

Миритељ и арбитра се бирају на период од четири године и постоји могућност реизбора.⁸³

2.1. Именик миритеља и арбитра

На основу позитивне одлуке о избору миритеља/арбитра директор агенције доноси решење о упису у Именик. Својство миритеља/арбитра стиче се даном уписа у Именик.⁸⁴

Решење садржи име и презиме, адресу, стручну спрему, назив и седиште послодавца ако је у радном односу, број и датум одлуке о избору, број и датум решења о упису и брисању из Именика.⁸⁵ Агенција води Именик миритеља и арбитра, а извод из Именика, без личних података, објављен је на интернет страници Агенције. У случају промене података миритељ/арбитра има обавезу да у року ода три дана од настанка промене исту пријави.⁸⁶

⁸² Чл. 38. Закон о мирном решавању радних спорова.

⁸³ Ибид., чл. 41.

⁸⁴ Ибид., чл. 42.

⁸⁵ Ибид., чл. 43.

⁸⁶ Ибид., чл. 44.

2.2. Дужности и права миритеља и арбитра

Основна дужност миритеља/арбитра је савесно поступање по свом најбољем знању и умећу, уз придржавање правила етичког кодекса донетог од стране надлежног министара за послове рада, а све у циљу решавања спора између страна.

Дужност миритеља/арбитра је и стручно усавршавање за време трајања мандата. Агенција доноси годишње Програме посебног стручног усавршавања у складу са резултатима спроведених анкета о потребама на ту тему, а уз обавезу две до три интерактивне обуке и посебних интерперсоналних обука, организује и додатана усавршавања, уз стручну подршку експерата МОР-а и удружења грађана. Такође миритељи/арбитри имају обавезу редовног обавештавања Агенције о покретању, току и окончању поступка мирног решавања радног спора, да након окончања поступка решења и сву документацију доставе Агенцији.

Миритељи/арбитри имају право на награду за рад и накнаду трошкова који су имали током поступка, чије је финасирање обезбеђено из Буџета Републике Србије, а актом Владе утврђени услови за остварење тог права и висина средстава за ту сврху.⁸⁷ За време док воде поступак имају право и на неплаћено одсуство у складу са законом.⁸⁸ Уз достављену документацију, арбитар/миритељ доставља Агенцији уредно попуњен Захтев за награду и Захтев за накнаду трошкова.⁸⁹

Миритељ и арбитар имају право на идентификациони документ, а ближе услове у погледу издавања тог документа прописује министар надлежан за послове рада на основу прописаног обрасца,⁹⁰ а његово коришћење је право и обавеза миритеља/арбитра. Образац идентификационог документа је правоугаоног облика, у виду вишеслојне картице, величине 85,6 мм дужина и 54 мм ширина, поликарбонатног материјала са уграђеним дуалинтерфејс чипом који има минимум ЕАЛ 5+ сертификат, плавих и црвених тонова на предњој и задњој страни. Веома битна ставка су заштитни елементи који подразумевају микроштампу, УВ нити, сигурносна невидљива боја која под УВ светлом флуоресцира и апликација сигурносног дифракционог оптички варијабилног елемента јединствене оригинације са елементима државности Републике Србије.

⁸⁷ Ибид., чл. 52.

⁸⁸ Ибид., чл. 43.

⁸⁹ И.Лазовић, оп. цит. стр. 28.

⁹⁰ Чл. 53.а, Закон о мирном решавању радних спорова.

2.3. Брисање из именика и изузеће миритеља и арбитра

Својство миритеља/арбитра престаје брисањем из Именика и то у случајевима који су таксативно наведени у Закону о мирном решавању радних спорова.⁹¹ Решење о брисању се објављује у Службеном гласнику РС, оно је коначно и против њега се може, у складу са законом, водити управни спор. Закон наводи да се миритељ/арбитар брише из Именика у следећим ситуацијама:

- 1) ако се накнадно утврди да нису били испуњени општи услови за избор или ако престану да постоје ти услови;
- 2) по истеку рока на који је изабран, ако не буде поново изабран;
- 3) ако одбије да се стручно усавршава;
- 4) ако нестручно и несавесно обавља дужности;
- 5) ако се неуредно одазива на позив Агенције;
- 6) ако неоправдано одуговлачи поступак мирног решавања радног спора;
- 7) на лични захтев;
- 8) услед губитка пословне способности;
- 9) ако не поступа у складу са етичким кодексом;
- 10) у случају смрти.

Решење о брисању из Именика у случајевима: престанка услова за држављанство Републике Србије, оцена да не постоји услов који подразумева чињеницу да је лице достојно дужности миритеља/арбитра, осуђујућа пресуда за кривично дело на безусловну казну затвора у трајању од најмање шест месеци или за кривично дело које га чини неподобним за обављање ове врсте послова, доноси директор Агенције у року од 15 дана од дана наступања поменутих, законски прецизираних ситуација, односно у року од 8 дана дана сазнања за постојање тих ситуација који су разлог преснка својства миритеља/арбитра. У току поступка миритељи/арбитри воде рачуна по службеној дужности о разлозима за изузеће и дужни су да о томе обавесте директора Агенције, а захтев за изузеће може да поднесе и страна у спору и то у следећим случајевима:

- 1) ако заступа неку од страна у спору, или је у последњих пет година заступао неку страну од страна у спору;

⁹¹ Чл. 45. Закон о мирном решавању радних спорова.

- 2) ако је сарадник по крви у првој линији до било ког степена, а у побочној линији до четвртог степена неке од страна у спору, односно ако је брачни друг или сродник по тазбини до другог степена неке од страна у спору;
- 3) ако је у радном или чланском односу са неком од страна у спору или је такав однос постојао у последње две године;
- 4) ако је повезан са странама у спору на било који други начин који би могао да утиче на његову непристрасност.⁹²

3. Етички кодекс

Стандарди моралног понашања који осликавају интегритет миритеља/арбитра поред навођења кроз основна правила законског текста као услова испуњења за ове функције, детаљније су истакнути и прописани кроз Етички кодекс миритеља и арбитра.⁹³ Његово обавезујуће дејство указује на важност ове компоненте којом су одређене особине миритеља и арбитра, а као општеприхваћена правила понашања истиче:

- 1) да своје одлуке доносе на основу слободног уверења, заснованог на примени закона;
- 2) да у свом раду буду независни у односу на удружења послодаваца, синдикате и стране у спору;
- 3) да донете препоруке и решења заснивају на закону, изведеним доказима, утврђеним чињеницама, а на основу принципа објективности;
- 4) да према странама у спору поступају непристрасно, уз поштовање правила поступка, без наклоности, предубеђења или предрасуда;
- 5) да препознају случајеве који могу довести до сукоба интереса, избегавају радње и активности које до тога могу довести и одбијају пријем поклона или било какве услуге или користи за себе или другог од страна у поступку, њихових представника или других заинтересованих лица, током поступка;
- 6) да не користе своју улогу, односно своје знање за остварење приватних циљева, односно интереса;
- 7) да избегавају односе који би довели или могли довести до сумње у њихову објективност и независност;
- 8) да се током поступка, понашају политички неутрално од својих уверења;

⁹² Ибид., чл. 48.

⁹³ Етички кодекс миритеља и арбитра, „Службени гласник РС“ бр. 1/2019., чл. 1.

- 9) да неовлашћено не саопштавају информације до којих су дошли током поступка или да документа из поступка учине доступним трећим лицима, осим у оправданим случајевима, у складу са законом;
- 10) да се старају о поверљивости поступка и странама у спору не откривају информације које им је у поверењу саопштила једна или друга страна, без њихове сагласности;
- 11) да штите поверљиве информације предузимањем одговарајућих мера и радњи током поступка као и кроз враћање прикупљених докумената Агенцији, по окончању поступка;
- 12) да настоје да успостављају сарадњу и добре односе са странама у спору, уз поштовање правила поступка;
- 13) да поступају исправно и часно са странама у спору, подстичу и доприносе поверењу јавности у мирно решавање радних спорова пред Агенцијом;
- 14) да својим понашањем према странама у спору одрже озбиљност и пристojност, буду стрпљиви, достојанствени и љубазни;
- 15) да током поступка странама у спору не дају изјаве нити коментаре, који би могли да утичу или угрозе правичност поступка;
- 16) да се у комуникацији са медијима уздрже од било каквог личног истицања и коментарисања којим се отежава или угрожава поступак;
- 17) да настоје да своју професионалну сопособљеност и компетенције стално унапређују, кроз обуке које планира и реализује Агенција;
- 18) да својим личним ангажовањем унапређују праксу мирног решавања радних спорова и сарадњу са стручњацима из других области које су од значаја за мирно решавање радних спорова.⁹⁴

4. Евиденција о индивидуалним и колективним радним споровима Агенције

Социјално-економски савет основан за територију Републике Србије подноси захтев Агенцији за мирно решавање радних спорова и она му доставља податке о којима води евиденцију и значајна обавештења која се тичу поступака мирног решавања радних спорова.

⁹⁴ Ибид., чл. 2.

Евиденција коју води Агенција за мирно решавање радних спорова садржи следеће:⁹⁵

- име, презиме и адресу, односно назив и седиште страна у спору;
- име и презиме миритеља, односно арбитра;
- врсту и предмет спора;
- датум покретања поступка;
- датум и начин окончања спора.

Евиденција се води у папирном облику у складу са правилима канцеларијског пословања, али постоји и електронска база података као оличење модернијег приступа коме Агенција тежи у раду кроз овакав развој. Централизована база података олакшава рад Агенције и доприноси ефикаснијој комуникацији миритеља/арбитра по многим питањима а нарочито по питању усаглашавања праксе .

5. „СОС мобинг телефон“ за спречавање и процесуирања злостављања на раду

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је увела „СОС мобинг телефон“ у сарадњи са Министарством за рад, запошљавање, борачку и социјалну политику у циљу боље информисаности запослених и послодаваца о законским могућностима за спречавање и процесуирање злостављања на раду.⁹⁶

Позивањем бесплатног броја 0800-300-601 могло се доћи до информација које радње подразумевају мобинг и које су могућности заштите у нашем законодавству, а самим тим и информације о раду Агенције и могућностима мирног решавања радних спорова.

Одабиром тастера бирале су се опције које детаљније информишу о одређеном проблему, и то тастер 1-шта је мобинг и које радње подразумева у смислу Закона о спречавању злостављања на раду; тастер 2-податци како се заштитити од злостављања на раду; тастер 3-информације о поступку посредовања подношењем захтева; тастер 4-сазнање о судском поступку подношењем тужбе; тастер 5-информације о поступку поводом злостављања на раду пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних

⁹⁵ Чл. 54. Закон о мирном решавању радних спорова.

⁹⁶ „СОС мобинг телефон“, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, приступљено 17.9.2025. на [https:// www.ramrrs.gov.rs /sr-cyr /mobing](https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/mobing)

спорова. Омогућена је чак и директна комуникација са правном службом Агенције која је била доступна у оквиру радног времена за сва појашњења и детаљнија упутства.

6. Самопроцена квалитета Агенције

Самопроцена у складу са методологијом Заједничког оквира за самопроцену САФ (Common Assessment Framework) је модел управљања квалитетом за јавну управу осмишљен за употребу у свим деловима јавног сектора. Резултате који значе задовољног корисника постиже стратегијама лидерства и планирања уз помоћ људи у организацији, партнерства и ресурса. Развија се у оквиру јавног сектора под утицајем Модела изврсности Европске фондације за управљање квалитетом (EFQM) са циљем побољшања рада у јавном сектору.

У складу са препорукама у процесу ЕУ интеграције, у оквиру реформе за јавну управу Републике Србије, уз усмерење ка добробити грађана, уводи се коришћење овог модела самопроцене и управљања квалитетом у циљу унапређења рада. Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је 28. јануара 2022. године, уз менторство Министарства за државну управу и локалну самоуправу и подршку САФ тима експерата као модератора у процесу, потписала је Споразум о имплементацији САФ-а.

Група за самопроцену је именована из свих сектора запослених у Агенцији како би били сагледани сви аспекти у институцији. Информисање запослених са практичним знањима принципа управљања квалитетом, развој мера побољшања, олакшање самороцене и реализација дефинисаних активности унапређења су само неки од циљева.

Институције које почињу да спроводе САФ имају амбицију да се развијају у правцу изврсног учинка и желе да уведу културу изврсности у институције.

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је први државни орган који је аплицира за САФ ознаку квалитета.⁹⁷

⁹⁷ И. Лазовић, оп. цит., стр. 49.

IV ПОСТУПАК МИРНОГ РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

1. Покретање поступка

Ово је поступак у коме миритељ, добровољно и сагласно изабран од стране страна у спору, пружа стручну помоћ странама у колективном радном спору на тај начин што даје препоруку о решењу спорног питања и усмерава их ка закључењу споразума као трајног разрешења спорног проблема, без овлашћења одлучивања. У литератури се често истиче да се, и поред тога што не поседује никакву формалну моћ одлучивања, миритељ сматра најважнијим субјектом у поступку мирења, јер управо он подстиче културу дијалога и међусобног поверења међу странама у спору.⁹⁸

Поступак се покреће подношењем предлога Агенцији и то подношењем заједничког предлога или појединачно сваке стране у спору. Предлог се може поднети и у електронској форми, а образац се налази на почетној страници веб презентације www.ramrrs.gov.rs. Образац садржи име, презиме, адресу тј. назив и седиште страна у спору и предмет спора. У случају подношења појединачног предлога, једне стране у спору, Агенција доставља предлог са пратећом документацијом другој страни на изјашњење за које има рок пет дана. Стране у колективном радном спору споразумно одређују миритеља из Именика у заједничком предлогу у року од три радна дана од дана прихватања појединачног предлога. Ако оне не одреде то чини директор Агенције и доноси решење. Када спор постоји у делатностима од општег интереса, где је неопходно обезбедити минимум процеса рада у складу са законом, одступа се од начела добровољности и постоји принцип обавезности покретања поступка мирног решавања колективног радног спора. Дужност да се приступи мирном решавању колективног спора у овим случајевима намеће обавезу да у року од три радна дана од настанка спора поднесу предлог. Уколико се то не учини директор Агенције, по службеној дужности, покреће поступак и одређује миритеља из Именика. Предлог и документацију за конкретан спор Агенција доставља изабраном миритељу лично у просторијама Агенције или електронским путем што он потврђује својим потписом или мејлом. Његова је наредна обавеза да у року од три радна дана од момента пријема документације закаже расправу и обавести странке. Обавештење, тачније позивање за расправу је такође обавеза миритеља и мора бити упућена у писаном облику, поштом или електронским путем. Позив садржи обавештење о месту, времену и начину

⁹⁸ G. E. Phillips, *Labour Relations and Collective Bargaining Cycle*, Butterworths, Toronto, 1981., стр. 179.

одржавања расправе али и упућивање странака да одреде свог представника у Одбору за мирење најксаније до дана заказане расправе.

2. Ток поступка и доношење препоруке

Поступак мирења у колективном спору води се пред Одбором за мирење који чине по један представник страна у спору и миритељ који и преседава Одбором.⁹⁹ Неписано, али углавном примењивано правило је да се поступак води у просторијама послодавца, али у складу са жељама странака, спрам околности спорног односа и уз поштовање начела хитности поступка. У случају да странке нису одредиле свог представника за учешће у Одбору до дана заказане расправе миритељ преговара директно са њима. Као преседавајући Одбора миритељ отвара, руководи и води расправу на којој стране у спору преко свог представника, или лично, износе своје ставове, виђење ситуације и предлоге.

Другим речима, сврха мирења јесте да дводимензионалну битку претвори у тродимензионални дијалог, који ће довести до изналажења најбољег решења спора.¹⁰⁰

Имају право да ангажују вештака о свом трошку и да његов извештај буде део излагања спорног проблема. Такође и миритељ има право да прикупља податке од страна у спору ван расправе и о томе се ставља забелешка у самом спису. У току поступка о извјењу доказа и другим радњама у поступку одлучује миритељ закључком, а о предузетим радњама на расправи се води записник. О већању и гласању пред Одбором води се посебан записник са садржајем тока гласања и изреком препоруке. Записник и забелешку потписују стране у спору, тј. њихови представници и миритељ. Дужност миритеља је и редовно обавештавање Агенције о току поступка и о терминима када су заказане расправе.

По окончању расправе миритељ закључује расправу и у року од три дана од тог момента са члановима Одбора доноси препоруку са образложењем у писаном облику. Потребан је глас свих чланова одбора за препоруку. Уколико се не испоштује тај рок од три дана на захтев једне од страна миритељ може сам да донесе препоруку. Њена садржина није обавезујућа али може да буде основ споразумног решења. Чак треба нагласити да стране у спору могу да закључе споразум не само на основу те препоруке већ и независно од њене садржине. Закон изричито наводи да страна у спору која не

⁹⁹ Чл. 20. Закон о мирном решавању радних спорова.

¹⁰⁰ E. De Bono, Conflicts-A Better Way to Resolve Them, Penguin Books, London, 1986., стр. 4.

поступи по препоруци дужна је да без одлагања наведе разлоге за непоступање и достави их миритељу, а да на његов предлог Агенција може препоруку и разлоге за непоступање по препоруци објави у средствима јавног информисања.¹⁰¹

Споразум има снагу извршне исправе, са изузетком у случају када је предмет спора колективни уговор тада је основ за закључење (измену/допуну) истог.

Рок за закључење поступка пред Одбором је 30 дана од дана отварања расправе, уз могућност максималног продужетка још 30 дана на захтев страна у спору, што иде у прилог брзини решења спорних колективних радно правних проблема и истиче се као битна предност овог начина решења која осликава ефикасност.

Изузетак од добровољног приступања оваквом начину решења колективних радних спорова јесу делатности од општег интереса где постоји дужност приступања мирном решавању колективних радних спорова и томе је потребно посветити посебну пажњу. То су делатности у којима постоји обавеза обезбеђивања минимума процеса рада у складу са законом којим се уређује остварење нпр. права на штрајк. У сваком случају треба нагласити да су то делатности чији би прекид рада могао да нанесе штету великих размера или да угрози живот и здравље људи, што се у сваком случају, па и у овом, истиче као недопустиво излагање ризику.

Закон о штрајку¹⁰² као делатности од јавног интереса које обавља послодавац наводи послове у области електропривреде, водопривреде, саобраћаја, информисања, комуналних делатности, ПТТ услуга, производња основних прехранбених производа, друштвене бриге о деци, социјалне заштите, просвете, здравства, ветеринарске заштите, а посебно истиче делатности значајне за безбедност и одбрану земље, послови који могу да наштете у великим размерама животу и здрављу људи из области индустрије челика, хемијске, црне и обојене металургије и послови битни за испуњење преузетих међународних обавеза. У овим делатностима је предност мирног решења колективних спорова вишеструко значајна.

У случају да Одбор не донесе препоруку у року од три дана од дана закључене расправе једна од страна може да захтева од миритеља да предложи препоруку.

¹⁰¹ Чл. 27. Закон о мирном решавању радних спорова.

¹⁰² Закон о штрајку „Службени лист СРЈ“, бр.29/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/2005 - др.закон и 103/2012- одлука УС., чл.9.

По редовном току ствари поступак мирења се окончава пред Одбором за мирење и то доношењем Препоруке о решењу радног спора и закључењем споразума.

Дужност миритеља је да обавести Агенцију о окончању поступка и да документацију предмета са Препоруком, ако је донесена, достави Агенцији. Уз поменута документа доставља и Захтев за награду и Захтев за накнаду трошкова на прописаним обрасцима са рачунима о извршеним плаћањима текућих трошкова у прилогу.

3. Примери из праксе

Пример мирног решавања колективног радног спора, јула 2005. године, поводом штрајка у највећој националној авио-компанији, у то време, пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова РС (Агенција у даљем тексту) указује на почетке добре праксе и потврђује значај самог поступка тада нове институције.

Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса на основу рада,¹⁰³ и као такав вид обуставе обухвата већи број запослених што само по себи значи озбиљност ситуације. Овај вид крајње мере, неке врсте врхунца револта радника, представља горући проблем, не само у предузећу или другом правном лицу, код послодавца, или делу у коме је организован, већ у целом друштву, пошто нарушава нормално функционисање запослених, али и могих лица који су са њима повезани, па може да се подведе под форму угрожавања општег, социјалног благостања друштва.

Предмет спора -штрајк авиомеханичара у ЈАТ-у;

поступајући миритељ-проф. др Сенад Јашаревић

Покренут колективни радни спор пред Агенцијом од стране Струковног синдиката ваздухопловних механичара Србије поротив послодавца у Јавном предузећу за ваздушни саобраћај „Jat Airways“ (ЈАТ), са седиштем у Београду, са око 1200 запослених (главни национални авио-превозник у Србији).

Разлог спора-велике разлике у зарадама и другим примањима између појединих категорија запослених код послодавца, махом у корист пилота, а на штету осталих запослених.

¹⁰³ Чл. 1. Закон о штрајку.

Чињенично стање је било такво да Колективни уговор предузећа није садржао платне коефицијенте за сва радна места, општи акти којима су прецизирана примања запослених су донети без одобрења Владе, од неовлашћених лица, у нелегитимној процедури. Неинформисаност синдиката (различите категорија запослених који су заступљени од стране више синдиката) о разликама у зарадама између категорија запослених које су изменама платног система унете у измене колективног уговора (није садржао платне коефицијенте за све категорије у предузећу, па је уређење овог питања решено неадекватним општим актима), нејасне платне листе које не пружају увид у основама довело је до заоштрених односа између запослених међусобно, њихових представника из различитих категорија, а и према послодавцу. Након одбијања послодавца да пружи адекватне информације и ангажовање стручних правних и економских кадрова да на основу доступних података потврде документовано стање неправилности зарада, Синдикат авиомеханичара покреће штрајк.

Решењем директора Републичке агенције за мирно решавање радних спорова за миритеља је одређен проф. др Сенад Јашаревић. Пре почетка поступка кроз индивидуалне телефонске разговоре је упознат са проблематиком ствари обе страна у спору. Одбор за мирење имао је пет расправа у размаку од недељу дана, уз присуство других заинтересованих синдиката, представника Владе тј. надлежног министарства саобраћаја и других представника послодавца, што је усложнило ситуацију, али и указало на значај нужности брзог и адекватног решења. Миритељ је, у тежњи расветљавања проблема, захтевао увид у целокупну документацију. На почетку је било успоравано од стране послодавца достављање свих докумената, али након формалног обраћања надлежним органима послодавца тај захтев је испуњен. Проблем који је претио да ескалира проширењем и на остале синдикате који су такође, изражавали велико незадовољство, након одвојених састанака са директором и представницима синдиката где је комплетиран увид у стање ствари, био је, тек тада, потпуно сагледан од стране миритеља и наомак решењу. Пошто Одбор није постигао договор након спроведеног поступка, миритељ је сам морао да је састави и предложи препоруку.

Препорука решења спора је садржала опис спора и утврђеног чињеничног стања у оброзложењу и закључак да је плаћање регулисано неправилно уз предлог да се што раније започну преговори ради закључења новог колективног уговора који би

подразумевао уклањање неправилности, поштовање раније договорене пропорције у погледу зарада и других примања и уважио интересе свих категорија запослених.

Овај предлог није прихваћен од страна у спору, али је сам поступак који је довео до комуникације између спорних страна, истицање битних чињеница, изношење ставова и образложења, окончао сукоб и довео до прекида штрајка. Позитиван резултат поступка пред Агенцијом доказан је и у случају новог проблема који избија у истом предузећу. Исте године избио је штрајк стјуарда и стјуардеса због разлике у платама са пилотима, које су биле у односу један према девет, на штету персонала у односу на пилоте. Обе стране су предложили истог миритеља да реши овај нови спор. Сама та чињеница указује да се новонастала институција Републичка Агенција за мирно решавање радних спорова као миритељ страна у спору те 2005. године при самом почетку у свом раду афирмисала као поуздан партнер за решавање спорних питања. Одабир миритеља који је приликом првог спора одређен од стране директора Агенције указује на поверење у рад Агенције што је истакнуто као пример на њеном сајту.¹⁰⁴

Развој практичне примене истиче и решен колективни спор 2015. године, значи десет година од постојања Агенције, који је значио окончање најдужега штрајка просветних радника до тада реализованог у Републици Србији. Ради потпунијег увида наводимо студију случаја дословце из Приручника о добрим праксама у мирном решавању радних спорова.

Учесници у спору

Учесници у овом колективном радном спору, који је вођен у пролеће 2015. године, су Република Србија, односно Министарство просвете, науке и технолошког развоја на једној страни, и репрезентативни синдикати запослених у основним и средњим школама и домовима ученика на другој страни.

Предмет овог колективног спора је био штрајк просветних радника

Како се укључио миритељ

Поступајући миритељ, проф. др Живко Кулић, је одређен решењем директора Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.

¹⁰⁴ Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, приступљено 23.9.2025. на <https://www.ramrrs.gov.rs/>

Кратак преглед тока поступка

Разлози за покретање тог спора произишли су из начина окончања претходно вођеног колективног радног спора између истих страна. Наиме, претходило му је закључивање Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. Тај колективни уговор је закључен крајем јануара 2015. године, по окончању претходно вођеног спора, односно после дугих и тешких преговора вођених између представника Владе Србије, односно Министарства просвете, науке и технолошког развоја, Министарства финансија, Министарства државне управе и локалне самоуправе и Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, на једној страни и представника репрезентативних синдиката запослених у основним и средњим школама и домовима ученика, на другој страни.

Упоредо са наведеним преговорима, у многим школама одвијао се и вишемесећни штрајк запослених. Поступак претходног мирења је успешно окончан 21. јануара 2015. године, доношењем Препоруке о начину решавања спора. Иако су стране у спору донету препоруку прихватиле, овлашћени представници два репрезентативна синдиката нису ставили свој потпис на текст Посебног колективног уговора, нити на текст о споразумима о уређивању спорних питања између страна у спору (Споразум је закључен 18. фебруара 2015. године). Другим речима, два синдиката са својством репрезентативности, без условљавања, прихватила су и потписала оба акта, а два не. На тај начин настао је озбиљан проблем увећан чињеницом да за превазилажење такве ситуације нема довољно упоришта у радном законодавству Републике Србије. Ситуацију је додатно компликовало и то што је штрајк просветних радника био у току. Морало се брзо реаговати, али се није знало како.

Суочивши се са вишемесечним штрајком запослених и неуређеним питањем, односно са ткз. правном празнином, представници Владе Србије, односно Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, као и представници других одговарајућих министарстава, на једној страни, и представници два репрезентативна синдиката запослених у основним и средњим школама и домовима ученика (мисли се на представнике ГСПРС „Независност“ и представнике Синдиката образовања Србије), на другој страни, сагласили су се о томе да је најбоље да се без одлагања приступи закључивању и Посебног колективног уговора и наведеног споразума, што је и учињено. За релативно кратко време, оба акта су потписана и

закључена, без обзира на то што за такво поступање није било довољно упоришта у праву Републике Србије, с обзиром на то да важећим прописима није предвиђена могућност закључивања таквих аката с делом репрезентативних синдиката. Пошто два синдиката нису учествовала у закључивању наведених аката, штрајк просветних радника у школама које су биле под њиховом контролом је настављен, самим тим, настављено је и спорење између њих и Републике Србије, односно Министарства просвете, науке и технолошког развоја. Вишемесечни проблем, односно спор, био је само делимично решен, због чега је поступак за мирно решавање радних спорова поново покренут и вођен, уз помоћ миритеља који је учествовао и у поступку решавања претходног спора. Током поступка одржано је пет расправа, свих пет у априлу 2015. године. У поступку су повремено учествовали и представници синдиката потписника, односно учесника оба акта, у својству умешача.

На последној расправи одржаној у поступак мирног решавања предметног спора усаглашена су сва спорна питања. Међутим, тада је настао кључни проблем изазван чињеницом да су се учесници поступка суочили са још једним неуређеним питањем, односно са још једном правном празнином. Наиме, синдикати чији су представници раније потписали и заједно са представницима Владе Србије, односно ресорног министарства, закључили оба акта, били су изричито против опредељења страна у спору да се синдикатима који тада нису потписали омогући да их накнадно потпишу, односно да им накнадно приступе и тако стекну својство њихових пуноправних потписника, односно учесника, што се у Републици Србији до тада, а ни после тога, никад није десило.

Тако је неочекивано дошло до пат позиције. Два синдиката су била за, а два изричито против наведеног опредељења. Додатном компликовању такве ситуације у многоме је допринела и нејасна улога синдиката-потписника предметних аката у поступку мирења. Тим поводом с разлогом су се постављала најмање два питања: да ли такви синдикати имају право на умешачку позицију у поступку и да ли је њихова позиција у поступку таква да се могу супроставити опредељењу страна у спору?! Излаз из такве ситуације био је готово немогућ, али се морао наћи, јер је штрајк просветних радника био у току, обарајући све дотадашње рекорде у погледу трајања обуставе рада (био је то најдужи штрајк просветних радника у историји Републике Србије, у трајању од готово шест месеци).

Нашавши се у готово безизлазној ситуацији, додатно искомпликованој штрајком дела просветних радника, учесницима предметног поступка било је јасно да се мора брзо реаговати. Покушај убеђивања представника ГСПРЦ „Независност“ и Синдиката образовања Србије да попусте и сагласе се с опредељењем старана у спору остали су без ефеката. Чврсто и непоколебљиво су се држали својих ставова. У таквој ситуацији, миритељ је предложио решење које се у том тренутку чинило као могуће и одрживо. Наиме, предложио је да се спорна питања превазиђу, односно реше, тако што ће се Унији синдиката просветних радника Србије и Синдикату радника у просвети Србије, као једној од страна у предметном спору, омогући приступање и Колективном уговору и споразуму.

С наведеним предлогом сагласиле су се обе стране у спору, без обзира на то што су представници ГСПРС „Независност“ и Синдиката образовања Србије томе одлучно противили. Правни основ за накнадно приступање синдиката колективном уговору у нашем праву не постоји. Одредбама члана 256а. Закона о раду такав основ резервисан је само за послодавца, односно удружења послодаваца. Међутим то не значи да се у случају правних празнина, њиховим попуњавањем, које се сматра тумачењем права у ширем смислу, не може поступити. Напротив, таква могућност је допуштена, а у одређеним случајевима и једино могућа. Сагласно томе, у предметном случају коришћена је аналогија, којом се правне празнине попуњавају по основу тумачења по сличности. Такво тумачење подразумева примену правила по коме се на случај који није уређен правном нормом, тј. који се сматра правном празнином, примењује правна норма којом је уређен сличан случај, ако за то постоји друштвени интерес који треба заштитити.

Исход процеса мирења

Ако се зна да је предметни спор могао бити успешно окончан само приступањем Уније синдиката просветних радника Србије и Синдиката радника у просвети Србије наведеним актима, и да је такво поступање било пресудно за окончање вишемесечног штрајка просветних радника просветних радника Србије, јасно је да је постојао огроман друштвени интерес да се помоћу аналогије омогући такав исход поступка мирног решавања предметног спора. На тај начин успешно је окончан један од најсложенијих и за домаће медије најинтересантнијих колективних радних спорова у нашој земљи. Захваљујући томе, коначно је окончан и најдужи штрајк просветних

радника у историји Републике Србије, на задовољство ученика, њихових родитеља, просветних радника и друштва у целини.

Проф. др Живко Кулић, арбитар и миритељ.¹⁰⁵

Добра пракса почетка рада Агенције се наставља и сложена проблематика решавања колективних радних спорова има примере и у текућој години, што би значило двадесет година од постојања. Наводимо од почетка године примере решених колективних спорова истакнуте на сајту Агенције.

У Здравственом центру Аранђеловац, крајем маја текуће године, успешно су окончана два колективна радна спора кроз поступак мирног решења подстреством Агенције. Први спор је постигнут у сагласности са послодавцем након две расправе, покренут на предлог Удружених синдиката Србије Слога-синдиката здравства и социјалне заштите и односи се на обезбеђивање пригодних новогодишњих пакетића за децу запослених до 15 година (примена члана 105. Посебног колективног уговора за запослене у здравству).¹⁰⁶

Други спор покренут по службеној дужности на основу члана 18. Закона-обавеза послодавца да учествује у мирном решавању колективних спорова у делатностима од општег интереса, предмет доношење и примена колективног уговора у делу Акта о процени ризика. У одбору за мирење учествовали су представници више синдиката, поред миритеља и представника послодавца, одржане су три расправе и донета је препорука која подразумева поштовање одредбе Посебног колективног уговора а односи се на учешће репрезентативних синдиката у раду Управног одбора у процесима процене ризика, адекватну обавештеност и транспарентност поступка процене уз сарадњу са спољним извршиоцима процене, а у складу са интерним прописима и актима.¹⁰⁷

У априлу ове године колективни радни спор покренут на иницијативу Синдикалне организације Самосталног синдиката „Дијамант“ а.д. са захтевом за измену колективног уговора после две расправе решен је доношењем заједничке препоруке која мења чланове уговора који се односе на права радника, плаћена одсуства,

¹⁰⁵ Информатор о раду, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова РС, Београд 2021. преузето 26.9.2025. на <https://www.ramrrs.gov.rs/>

¹⁰⁶ Ибид.

¹⁰⁷ Ибид.

минималне коефицијента за обрачун зарада и друга важна питања која су обрађена увођењем нових одредаба захтеваних од представника запослених у складу са могућностима послодавца, а брисањем старих које више нису одговарајуће.¹⁰⁸

Крајем марта ове године спор између Синдиката здравства и социјалне заштите „Слога“ и управе Опште болнице Горњи Милановац решен је након поступка мирења посредством Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, тј. поступајућег миритеља из Именика ове установе. На иницијативу синдиката, уз сагласност послодавца, покренут је поступак који је резултирао споразумом који садржи мере за побољшање услова рада запошљених, прецизира примену колективног уговора и унапређује комуникацију између послодавца и радника.¹⁰⁹

Истакнут пример са почетка рада Агенције и наведени колективни радни спорови решени мирним путем у текућој години, тачније двадесет година касније, указују да се постојање овог начина решења устаљује и прихвата као оптимално решење. Сам поступак који доприноси, поред прикупљања потпуних информација обе супростављене стране, конструктивној сарадњи и социјалном дијалогу. У првом случају није прихваћена препорука миритеља, али се дошло до релевантних чињеница које су стране на почетку спора под описом, како су саме истакле, „осетљива информација“ задржавале за себе и на тај начин свесно или несвесно изазивале затегнут однос. Добро вођен процес у овом случају добија потврду чињеницом да је штрајк обустављен, а поверење у Агенцију бива потврђено приликом наредног спора где избор истог миритеља раније одабраног од стране директора Агенције сада је сагласно изабран вољом супростављених страна.

Све наведено нам даје закључак да уз подршку миритеља колективни радни спорови могу бити решени кроз социјални дијалог веома успешно уз поштовање воље обеју супростављених страна.

4. Статистички приказ заступљености

Статистички приказ развоја добре праксе у овом смеру представљен у даљем тексту нам даје податке који указују да решења на овај начин постају први избор ка излазу из спорних ситуација.

¹⁰⁸ Ибид.
¹⁰⁹ Ибид.

Значај института мирног решавања колективних радних спорова приказан је истицањем свих погодности које су истакнуте кроз овај рад. Сам опис поступка, примери из праксе, прецизна законска регулатива, поређење са другим могућностима решења и развој код нас и у упоредном праву, води ка томе да је основна одлика ефикасност.

Међутим статистика нам даје приказ резултата и представу значаја развоја кроз бројчани израз.

Табела 1. Преглед броја радних спорова решаваних пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова у периоду 2005-2022.¹¹⁰

2005. година		
Колективни радни спорови Покренуто 10 Сагласности 5	Индивидуални радни спорови Покренуто 857 Сагласности 269	
		Укупно: 867
Сагласности:274		
2006. година		
Колективни радни спорови Покренуто 17 Сагласности 11	Индивидуални радни спорови Покренуто 4977 Сагласности 1659	
		Укупно: 4994
1670		Сагласности:
2007. година		
Колективни радни спорови Покренуто 16 Сагласности 9	Индивидуални радни спорови Покренуто 3410 Сагласности 1110	
		Укупно:3426
1119		Сагласности:
2008. година		
Колективни радни споро Покренуто 12 Сагласности 7	Индивидуални радни спорови Покренуто 958 Сагласности 305	

¹¹⁰ И. Лазовић, оп.цит., стр. 51.

		Укупно 970 Сагласности	
312			
2009. година			
Колективни радни спорови Покренуто 12 Сагласности 8	спорови	Индивидуални радни Покренуто 789 Сагласности 266	
			Укупно 801 Сагласности
274			
2010. година			
Колективни радни спорови Покренуто 25 Сагласности 10	спорови	Индивидуални радни Покренуто 249 Сагласности 77	
			Укупно 274
Сагласности 87			

2011. година		
Колективни радни спорови Покренуто 18 Сагласности 8	спорови	Индивидуални радни Покренуто 837 Сагласности 279
		Укупно 855 Сагласности
287		
2012.година		
Колективни радни спорови Покренуто 20 Сагласности 9	спорови	Индивидуални радни Покренуто 239 Сагласности 114
		Укупно 259
Сагласности 123		
2013. година		
Колективни радни спорови Покренуто 28 Сагласности 10	спорови	Индивидуални радни Покренуто 251 Сагласности 64
		Укупно 279 Сагласности
74		
2014. година		

Коллективни радни спорови Покренуто 26 Сагласности 16	Индивидуални радни спорови Покренуто 173 Сагласности 168
Укупно	
199	
Сагласности 184	
2015. година	
Коллективни радни спорови Покренуто 30 Сагласности 21	Индивидуални радни спорови Покренуто 292 Сагласности 83
Укупно	
322	
Сагласности 104	
2016. година	
Коллективни радни спорови Покренуто 28 Сагласности 15	Индивидуални радни спорови Покренуто 928 Сагласности 708
Укупно	
956	
Сагласности 723	
2017. година	
Коллективни радни спорови Покренуто 28 Сагласности 16	Индивидуални радни спорови Покренуто 1046 Сагласности 393
Укупно	
1074	
Сагласности 409	

2018. година	
Коллективни радни спорови Покренуто 37 Сагласности 19	Индивидуални радни спорови Покренуто 919 Сагласности 659
Укупно	
956	
Сагласности 678	
2019. година	
Коллективни радни спорови	Индивидуални радни спорови

Покренуто 39 Сагласности 15	спорови Покренуто 2261 Сагласности 1884
2300	Укупно
Сагласности 1899	
2020. година	
Колективни радни спорови Покренуто 30 Сагласности 10	Индивидуални радни спорови Покренуто 649 Сагласности 258
679	Укупно
Сагласности 295	
2021. година	
Колективни радни спорови Покренуто 28 Сагласности 16	Индивидуални радни спорови Покренуто 587 Сагласности 50
615	Укупно
Сагласности 66	
2022. година	
Колективни радни спорови Покренуто 36 Сагласности 17	Индивидуални радни спорови Покренуто 1179 Сагласности 468
1215	Укупно
Сагласности 485	
Укупно колективних радних спорова Покренуто 440 Сагласности 222	Укупно индивидуалних радних спорова Покренуто 20601 Сагласности 8841
21041	УКУПНО ПОКРЕНУТ
САГЛАСНОСТИ 9063	БР.



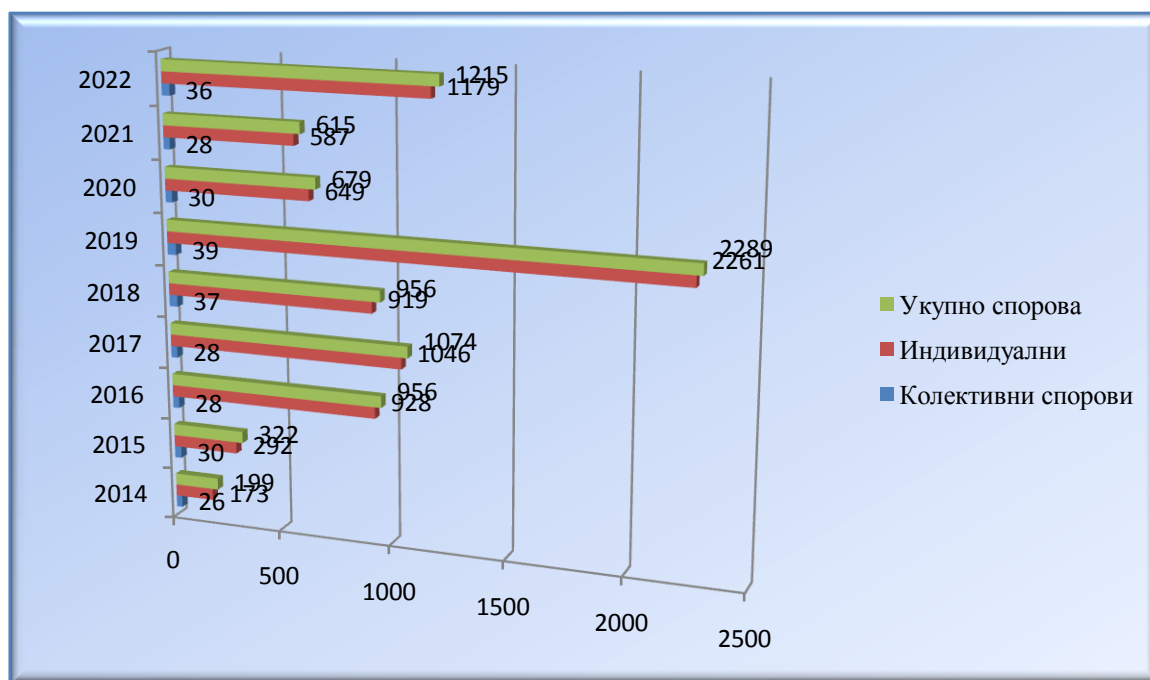
Графикон 1. Преглед мериторно решених спорова пред Агенцијом у периоду 2005-2022.¹¹¹



Графикон 2. Преглед мериторно решених колективних радних спорова пред Агенцијом у периоду 2005-2022.¹¹²

¹¹¹ И. Лазовић, оп.цит., стр. 56.

¹¹² И. Лазовић, оп.цит., стр. 57.



Графикон 3. Преглед укупно покренутих спорова пред агенцијом.¹¹³

Позитивни резултати представљени кроз табеле и графиконе су очигледни, али споразум резултиран препоруком миритеља који одликује сам овај начин решења спора мора бити виђен као неопходан први избор приликом одабира решења колективног радног спора и ка томе треба стремити у будућности. Неопходано је афирмисање различитим механизмима социјалне подршке даљег континуитета развоја.

V УНАПРЕЂЕЊЕ РАДА КРОЗ ПРОМОЦИЈУ, САРАДЊУ И РАЗВОЈ ИНСТИТУТА КОЛЕКТИВНОГ РАДНОГ СПОРА

Модернизацијом и повећањем видљивости рада Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова информисаност о предностима овог приступа решењу колективног радног спора постаје знатно ближа већем броју потенцијалних корисника. Поред медијских гостовања и промотивних летака и плаката, могућност да се Агенција може пронаћи и њен рад активно пропратити на друштвеним мрежама (facebook, LinkedIn, Twitter, YouTube, Instagram), истицање на сајту Агенције активности и сарадњу остварену кроз састанке и семинаре са социјалним партнерима, еминентним међународним и домаћим стручњацима из области радног права, међународним организацијама, набрајање и опис решења колективних радних спорова са страним и домаћим послодавцима који послују на територији наше земље, и све то подржано од

¹¹³ И. Лазовић, оп.цит., стр. 56.

стране представника Владе кроз званичне препоруке, знатно доприноси афирмацији и развоју.

1. Дигитализација и информатичко унапређење рада

Интернет презентација омогућава да се приступом на сајту Агенције свако информише о институту мирног решавања радних спорова. Истакнути су поред примера добре праксе, препорука и објашњења о појмовима као што су штрајк, мобинг, информације од јавног значаја и заштите података о личности и слични садржаји потребни корисницима, али и документа везана за рад саме агенције кроз информатор о раду, јавне набавке извршење буџета по месецима за сваку годину, правилник о систематизацији и слично, што кроз транспарентност њеног рада и могућност контроле у сваком моменту указује на сигурност и законитост. Активности Агенције су приказане на сајту и кроз увид у њихову садржину, који је свакоме доступан, поред транспарентности рада, видљиви су и примери успешних решења проблематичних колективних радних спорова који могу да делују подстицајно за случај исте или сличне проблематике будућих потенцијалних корисника.

Унапређење интернет презентације Агенције кликом на насловну страну истиче покретење поступка, документа, статус поступка, питања, сугестије и оцене.

Покретање поступка подразумева детаљно образложење и формулар предлога и могућност за онлајн покретање уз пример попуњеног предлога, што максимално умањује могућност процедуралне грешке.

На страници Агенције под насловом „документа“ могу се преузети прописи везани за мирно решавање радних спорова, закони, уредбе, правилници, али и колективни уговори, конвенције МОР-а, етички кодекс, конкурси агенције за поједина радна места.

Услуга праћења тока покренутих поступака путем веб странице од стране учесника у поступку остварује се уносом броја предмета у рубрици „статус поступка“.

Пружање правне помоћи одговорима на постављена питања остварује се савремена и брза комуникацију која значи ефикасност. Питања се могу поставити слањем електронске поште на адресу kabinet@ramrrs.gov.rs или употребом формулара који је истакнут на самој страници и подразумева унос имена и презимена, е-маил адресе, теме и садржаја, што је видно истакнуто по рубрикама. Такође је истакнут и број телефона на коме се може проследити питање СМС поруком, уз сугестију да одговор

може бити прослеђен у најкраћем року на поштанску адресу или путем електронске адресе, која мора бити назначена у поруци. За унапређење рада и адекватне комуникације, која значи и повратну информацију од стране корисника, постоји и поље означено називом „Предлози и сугестије“, а за оцену рада назначено је поље „Анкета“ које подразумева оцену искуства од 1-5, образложење примедбе или предлога у вези са искуством, оцену искуства са миритељем/арбитром од 1-5, образложење примедбе или предлога у вези рада миритеља/арбитра. Прилагодљива могућност примања повратних информација корисника који оцењују своје искуство са радом Агенције, и то образлажу, указује нам да је њихово мишљење важно овој институцији и да је циљ те комуникације уклањање реалних пропуста и усавршавање рада институције и њено приближавање реалним и законитим захтевима свих социјалних партнера.

Уз поштовање смерница за израду веб презентације органа државне управе Дирекција за електронску управу Владе РС осигурала је законитост у раду. „QR kod“ на плакатима и лецима Агенције за бржи, савременији приступ сајту остварује већу транспарентност у раду и видљивост за већи број корисника кроз праћење савремене технологије.

Могућност да путем апликације за мобилне телефоне може да се покрене поступак, размене информације, поставе питања, али и приступи стручним едукативним форумима изузетно важним за информисање миритеља и арбитра, значајна је за дигитално унапређење. Савременим трендовима дигитализације информише се већи број грађана на приступачан и економичан начин којим се штеди и време и новац.

2. Препоруке Владе Републике Србије

Ради унапређења сарадње, на препоруку Агенције 29.07.2015. године Влада РС доноси Закључак 05 Број: 116-8060/2015-02,¹¹⁴ у коме је препорука јавном сектору да колективне и индивидуалне радне спорове, у складу са законском процедуром, приоритетно решавају мирним путем пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

Закључак 05 Број: 11-10175/2017-1 донет 26. октобра 2017. године¹¹⁵ истакнута је врло битна препорука за развој примене услуга миритеља. Јавном сектору се

¹¹⁴ Закључак 05 број: 116-8060/2015-02, „Службени гласник РС“ бр. 67/15.

¹¹⁵ Закључак 05 број: 11-10175/2017-1 „Службени гласник РС“ бр 96/17.

препоручује могућност учешћа миритеља у колективном преговарању приликом закључивања колективних укогора. Посебно се истиче као битна ставка информисање представника у колективном преговарању о могућности уношења клаузуле у колективне уговоре да радне спорове првенствено решавају мирним путем, у складу са законом, посредством Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.

3. Унапређење кроз партнерску стручну сарадњу

3.1. Сарадња са Међународном организацијом рада

Међународна организација рада је специјализована агенција Уједињених нација чија је сврха унапређење социјалне правде и дефинисање међународних радних стандарда.

Значајно за тему је њено ангажовање при подстицају трилатералног дијалога између послодаваца, радника и владајуће структуре кроз обуке и семинаре и фаворизовање мирног решавања колективних радних спорова. Наведене примере у тексту који следи истакла је на свом сајту Републичка агенција за мирно решавање радних спорова.¹¹⁶

Показатељ конструктивне сарадње Агенције са МОР-ом је реализација два велика вишегодишња пројекта, Платформа за запошљавање и социјална питања 1 и 2 – „Employment and Social Affairs Platform-ESAP 1 & 2“. Овај пројекат финансира Европска унија, а спроводи МОР у циљу побољшања делотворности институција и размене искустава на међудржавном нивоу. Иако у једном малом делу обухватају област мирног решавања радних спорова, тиме су начинили зачетак интензивне комуникације и размене искуства на нивоу региона што је резултирало потписивањем два меморандума, веома важна за афирмацију мирног решавања радних спорова на међународном нивоу. У Подгорици је потписан Меморандум о разумевању за сарадњу на превенцији и решавању радних спорова,¹¹⁷ а у Републици Србији, тачније на Златибору је потписан Меморандум о разумевању и сарадњи у области усаглашавања примене метода за мирно решавање радних спорова¹¹⁸ између представника регионалних агенција (Црне Горе, Републике Српске-БиХ, Албаније, Бугарске, Румуније и Северне Македоније). Развој на међународном нивоу кроз унапређење сарадње и размену искуства се интензивира и Република Србија може да се похвали

¹¹⁶ Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, приступљено 26.9.2025. на <https://www.ramrrs.gov.rs/>

¹¹⁷ Међународни уговори бр. 2/18. „Службени гласник РС“.

¹¹⁸ Међународни уговори бр. 13/19. „Службени гласник РС“.

знатном личном доприносу кроз реализацију конференција у њеној организацији, на тему поменуте области мирног решавања радних спорова са посебним освртом на проблематику мирног решења колективних радних спорова. Регионална годишња конференција мреже агенција за мирно решавање радних спорова од 4. до 6. јула 2018. године у Аранђеловцу где је између осталог одржао предавање о америчким искуствима алтернативног решавања спорова заменик директора Федералне службе за посредовање и мирење из Сједињених Америчких Држава.

Регионална конференција Мреже агенција за мирно решавање радних спорова учесника из тридесетак земаља Западног Балкана одржана је од 6. до 8. октобра 2021. године у Београду. Поред истицања у први план унапређења институција за мирно решавање радних спорова и поређења практичних искустава на тему система за вођење поступака, као посебан допринос усавршавању праксе је реализација два специјализована тренинга „Вештине за решавање радних спорова“ од стране тренера Међународног центра МОР-а за обуку из Торина.

У периоду од 10. до 13. маја 2022. године, у оквиру пројекта Employment and Social Affairs Platform 2 (ESAP 2) на Златибору, под називом „Унапређење делотворности медијације у решавању радних спорова“ одржана је обука за миритеље и арбитре у којој су, поред учесника из земље, учествовали и представници из земаља окружења, Републике Српске (БиХ), Федерације Босне и Херцеговине и Црне Горе. Тренинг је отворила главна техничка саветница МОР-а, док је стручни део обуке и радионице вођен од стране искусног медијатора и тренера МОР-а. Поменута тема је обухватила и исте учеснике и организатора у онлајн обуци организованој 30. септембра исте године. Симулација случаја, размена искустава, интерактивне радионице и вежбе доприеле су унапређењу вештина колега из различитих земаља.

Сарадња се наставља у оквиру тродневне годишње регионалне конференције у Црној Гори, тачније у Будви у периоду од 28. до 30. марта 2023. године истичући у први план тему унапређења институција за мирно решавање радних спорова. Поред миритеља и арбитра из Србије, Црне Горе, Грчке, Румуније, Бугарске Републике Северне Македоније, Републике Српске (БиХ), Шпаније и Мађарске скуп се могао похвалити присуством директора агенција и других тела за мирно решавање радних спорова. Излагање директора Републичке агенције за мирно решавање радних спорова Републике Србије ставља акценат на коришћење предности АСЛД апликације

развијене у оквиру пројекта ЕСАП 2 која прикупљањем информација у вези института мирног решавања радних спорова земаља Западног Балкана даје увид сваком да поређењем развоја у другим земљама унапреди свој развој кроз комуникациону сарадњу. Као веома значајан догађај организован у оквиру пројекта Платформа за запошљавање и социјална питања 2 (ЕСАП 2) у Републици Албанији, тачније у Тирани, у периоду од 5. до 6. децембра 2023. године издваја се конференција Мреже агенција за мирно решавање радних спорова са темом „Иновација, учење, акција: одговори на формализацију и побољшане услове рада“. Скупу су присуствовали и активно учествовали, поред високих званичника Међународне организације рада и представника академског сектора из Немачке, Белгије и Грчке и велики број представника из Албаније, Србије, Црне Горе, Грчке, Босне и Херцеговине и Северне Македоније. У фокусу су биле теме које истичу значај утицаја дигитализације и вештачке интелигенције на радне односе, реформа политике минималних зарада, питања сезонског и неформалног рада, здравља и безбедности на раду, развој и унапређење социјалног дијалога кроз регионалну сарадњу.

Под организацијом МОП-а 5. и 6. априла у Београду започет је развој методологије за пружање техничке помоћи у превенцији и решавању радних спорова и организована је радионица за примену нове методологије самопроцене под руководством шефа одсека за закон о раду и реформе и специјалисте радног права МОП-а. Поред екстерних експерата, миритеља и арбитара и већине запослених у Агенцији, учествовали су и представници Уније послодаваца Србије, репрезентативних синдиката-Савеза самосталних синдиката и УГС „Независност“ са приоритетним циљем коришћења дијагностичког алата развијеног од стране МОП-а за самопроцену вансудских институција за превенцију и решавање спорова. Поменути учесници кроз заједничко приказивање решења истакнутих проблема дају повратну информацију МОП-у да кроз нове форме предлога у будућности има у виду потребе уочене од стране трипартитних консултаната на националном нивоу што је врло битна смерница за даљи развој.

Утицај МОП-а везан за нову методологију пружања техничке помоћи у превенцији и решавању радних спорова видан је и на интерактивним обукама миритеља и арбитара одржаним 07. априла 2023 године.

Најмасовнији интернационални тренинг обуке од оснивања Агенције, са преко седамдесет учесника из Србије, Црне Горе и Републике Српске (БиХ) одржан је у

периоду од 14. до 17. маја 2023. године на Тари. Унапређење комуникацијских вештина са нагласком повећања видљивости института мирног решавања радних спорова у приватном сектору били су у фокусу збивања овог тродневног окупљања праћеног тренинзима еминентних немачких и домаћих стручњака за ову област. Предавање немачког адвоката специјализованог за колективно посредовање и преговарање у сложеним споровима социјалних партнера истиче се као значајно. Увидом кроз историјат начина колективног преговарања и упознавање система разрешења ових конфликта и ове врсте жалби у Немачкој, настоји се да се уведу нове врсте смерница у законодавствима нашег подручја. Реализацију ове врсте тренинга омогућила је подршка Међународна организација рада (ILO) у оквиру пројекта који представља део „Иницијативе за глобалну солидарност“ немачке развојне сарадње коју спроводи Немачка организација за међународну сарадњу GIZ.

У оквиру пројекта који представља део „Иницијативе за глобалну солидарност“ који спроводи Немачка организација за међународну сарадњу GIZ, у сарадњи са Међународном организацијом рада (ILO), делегација Републичке агенције за мирно решавање радних спорова и делегација Међународне организације рада боравиле су у студијској посети Федералној служби за мирење и посредовање Сједињених Америчких Држава (FMSC) у периоду од 26. до 30. јуна 2023. године. Унапређење сарадње кроз упознавање са праксом и искуством поменуте службе (која постоји од 1947. године са седиштем у Вашингтону и још шест региона који обухватају преко 60 теренских канцеларија, стратешким и организационим системима), за нашу земљу означавају велики позитивни допринос развоју института мирног решавања радних спорова. Уз наглашавање чињенице да је пре двадесетак година Републичка агенција за мирно решавање радних спорова своје темеље постојања формирала на предавањима и обуци сада руководећих кадрова FMSC-а истиче се и значај утицаја развој за даљи успешни рад. Предавања и састанци са руководиоцима Канцеларије за превенцију сукоба, Канцеларије за арбитражне услуге FMSC, која су наглашавала важност и комуникацију са синдикатима и заједницом поткрепљена практичним примерима означени су као веома продуктивни за даље унапређење сарадње. Делегација је била упозната и са радом Националног одбора за посредовање, Националног одбора за радне односе и Комисијом за једнаке услове запошљавања. Активности које су пропраћене овом посетом означене су као корак напред ка подизању капацитета RAMRRS.

У Београду је 02. октобра 2023. године, такође у оквиру пројекта који представља део „Иницијативе за глобалну солидарност“, организована Обука за усклађиваче пословања предузећа са прописима о дужној пажњи где је од стране директора Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, а уз присуство великог броја представника послодаваца и синдиката, истакнуто првенство института мирног решавања радних спорова након безуспешног покушаја интерним процедурама у оквиру компаније.

У Нишу 31. октобра 2023. године под окриљем пројекта који представља део „Иницијативе за глобалну солидарност“ организована је јавна дебата о дужној пажњи у ланцу снабдевања представљене могућности за заштиту права пред Агенцијом под називом „Немачки Закон о дужној пажњи у ланцу снабдевања“, значај за људска права у Србији, затим у Суботици, на Палићу, 01. новембра 2023. године, прва Конференција о жалбеним механизмима за заштиту права пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова. Након тога у Новом Саду 15. новембра исте године Друга Конференција о жалбеним механизмима, а 06. децембра у Ваљеву трећа по реду. Наредне године се наставља поменута пракса па је 17. јануара 2024. године у Крагујевцу одржана четврта Конференција о жалбеним механизмима, пета 31. јануара у Нишу. Поред јавне дебате и конференције о жалбеним механизмима у оквиру поменутог пројекта немачке развојне сарадње истиче се „Обука за комуникационе вештине и јавни наступ и подизање видљивости Републичке агенције за мирно решавање радних спорова“, одржана у Сокобањи у периоду од 7. до 10. фебруара 2024. године.

Међународна организација рада (ILO) у сарадњи са Организацијом за медијацију и арбитражу Грчке (O.M.E.D) и Правног факултета Универзитета у Атини (NKUA), под покровитељством председнице Републике Грчке, учествовала је у организацији Прве међународне конференције европских институција за мирно решавање радних спорова у Атини одржаној 05. априла 2024. године под називом „Решавање радних спорова у Европи“. Поред Србије и домаћина Грчке, својим активним присуством и предавањима допринели су и учесници делегација институција које се баве мирним решавањем радних спорова из Белгије, Ирске, Украјне, Бугарске, Велике Британије, Шпаније, Шведске и Португала. Међународни карактер скупа је изродио подстицај развоја европске мреже институција за мирно решавање радних спорова. Реализацијом те идеје

у перспективи континуитет сарадње кроз размену практичних искустава на европском нивоу значао би доста за развој и унапређење рада.

Спремност пружања помоћи успостављања и развоја института мирног решавања радних спорова на подручју других земаља од стране представника Републичке агенције за мирно решавање радних спорова долази до изражаја у оквиру међународних конференција организованих од стране Међународне организације рада. У оквиру пројекта „Effective access to labour justice for all in the Republic of Moldova“ одржан је међународни скуп 9. децембра 2024. године у Кишињеву и осликао је потврду посвећености проширења института за мирно решавање радних спорова од стране МОР-а.

3.2. Социјални дијалог и сарадња са социјалним партнерима

Социјални дијалог је процес у коме представници запослених, послодаваца и носиоца јавне власти, успостављају дијалог ради постизања сагласности свих страна о питањима од значаја за социјални и економски положај послодавца и запослених.¹¹⁹ Трипартитна основа која подразумева учешће представника Владе Републике Србије, Уније послодаваца и репрезентативних синдиката, кроз уважавање и рад најадекватнија је за остварење заједничког интереса.

У циљу развоја социјално-економског дијалога оснива се Социјално-економски савет чији је рад одређен посебним Законом о социјално-економском савету.¹²⁰ Ово питање је важно за тему мирног решавања колективних радних спорова и то је прецизно истакнуто и дословце се истиче у поменутом закону.¹²¹ У оквиру организације самог органа (који чине по 6 представника Владе, уније послодаваца и репрезентативних синдиката) постоје 4 стална радна тела састављена на трипартитној основи, и то за законодавство, економска питања, питања безбедности на раду и, за нашу тему најважније, радно тело за колективно преговарање и мирно решавање радних спорова.

¹¹⁹ Унија послодаваца Србије, приступљено 30.9.2025. на: [https:// w.w.w.poslodavci.rs](https://w.w.w.poslodavci.rs)

¹²⁰ Закон о социјално-економском савету, „Службени гласник РС“, бр. 125/2004., чл. 3.

¹²¹ Чл. 9. Закон о социјално-економском савету.

Републичка Агенција за мирно решавање рдних спорова развија посебну сарадњу са социјалним партнерима, репрезентативним синдикатима, али и свим већим синдикалним централама и Удружењем послодаваца.¹²²

Пројекти развоја социјалног дијалога у Србији одвијају се на међународном нивоу. Директор Агенције др Ивица Лазовић је кроз посету и састанак са високим представником Међународне организације рада и специјалисте за социјални дијалог и радно право Лејом Сибелом из Канцелерије за Централну и Источну Европу у Будимпешти, сазнао да је одобрена трећа фаза пројекта „Платформа за запошљавање и социјална питања-ЕСАП 3“, где ће бити кроз практичан рад истакнута важност регионалних институција за мирно решавање радних спорова.

Повод састанка одржаног 25. априла 2024. године био је разговор најаве новог пројекта „Оснаживање социјалног дијалога у Републици Србији“, у четворогодишњем трајању. За спровођење овог пројекта задужена је Међународна организација рада уз партнерство Делегације ЕУ у Републици Србији и социјалних партнера, и то репрезентативних синдиката, удружења послодаваца и представника државе, тачније Министарства за рад, Социјално економског савета, али и Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова. Предмет разговора је битан за социјални дијалог и пројекат „Иницијатива за глобалну солидарност“ коју спроводи Немачка организација за међународну сарадњу ГИЗ у сарадњи са МОР и социјалним партнерима. Знатном унапређењу стања у области социјалног дијалога допринео је и развој пројекта „Јачање социјалног дијалога у Републици Србији“ подржан од стране Европске комисије у Србији и МОР-а. У оквиру тог пројекта представљена је „Студија о социјалном дијалогу у Републици Србији“ у Руми од 8. до 10. октобра 2024. године у оквиру које је одржана и радионица са учешћем еминентних експерата и представника социјалних партнера.

Међународни семинар на тему „Јачање социјалног дијалога-Дужна пажња и одговорност у ланцу снабдевања у контексту борбе трговине људима и радне експлоатације“ организован је 29. и 30. октобра 2024. године у Београду од стране Синдиката радника грађевинарства и индустрије грађевинског материјала Србије, ACVBIE из Белгије и CNV VAKMENSEN из Холандије, уз финансијску помоћ

¹²² И. Лазовић, оп. цит., стр. 44.

Европског центра за радничка питања ЕЗА и Европске уније, а уз учешће синдикалних представника Србије, Белгије, Холандије, Аустрије, Хрватске, Северне Македоније, Босне и Херцеговине, Словеније. Поменуте скупове набраја Републичка агенција за мирно решавање радних спорова¹²³

3.3. Сарадња са стручном јавношћу и организацијама цивилног друштва

Размена информација угледних стручњака из земље и иностранства, репрезентативних и великих синдикалних организација и организација послодаваца, значајно доприноси истицању развоја рада на афирмацији мирног решавања радних спорова. Посебно истичемо значај мирног решења колективних радних спорова у којима начело трипартизма долази до изражаја и оличава све своје предности дугорочних решења преговорима.

Удружење за радно право и социјално осигурање, Савез самосталних синдиката Србије, Уједињени грански синдикат „Независност“ и Унија послодаваца Србије као доминантни учесници и креатори бољитка по питању сарадње на релацији радник-послодавац, на вишем нивоу, знатно доприносе успеху преговора и остварњу социјалног баланса, што је и један од циљева мирног решења колективних радних спорова.

Агенција за мирно решавање радних спорова кроз потписане споразуме о сарадњи са Правним факултетом Универзитета у Београду, Правним факултетом Универзитета у Нишу, Правним факултетом за привреду и правосуђе Универзитета Привредна академија из Новог Сада, Правним факултетом Универзитета у Приштини, са привременим седиштем у Косовској Митровици, Правним факултетом Универзитета Унион из Београда кроз презентацију свог рада студентима, будућим правницима, тему чине приступачнијом за даљу афирмацију. Кроз потписане споразуме са Агенцијом за мирно решавање радних спорова отвара се могућност едукације кроз разне семинаре и пројекте са еминентним стручњацима из ове области, како домаћим тако и страним. Предавања на тему и размене практичних искустава битно утичу на ширење података и обавештење стручне јавности која је доминантна карика конструктивне критике, али и широке примене и реализације кроз праксу. Крајњи корисник добија информацију за приступачно решење спора уз могућност остварења

¹²³ Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, приступљено 10.10.2025. на <https://www.ramrrs.gov.rs/>

свог права брзо, економично, уз добровољни пристанак понуђеног решења размотреног и формулисаног од стране струке. Промотивни плакати, постављање „on line“ курсева на сајту Агенције, организоване радионице које подразумевају и симулацију поступка пред Агенцијом, битно доприносе транспарентној презентацији мирног решења радних спорова. Агенција је од 2021. године развила сарадњу са Комитетом правника за људска права (YUCOM) у оквиру пројекта „Отворена врата правосуђа“, где је са Основним судом у Чачку и Крагујевцу организовала представљање мирног решавања радних спорова за заинтересовану јавност а поред наведеног рад Агенције је представљен и кроз више чланака.¹²⁴

Овакви видови едукације шире јавности, по угледу на међународноправна решења, оствариви кроз сарадњу са стручном јавношћу и организацијама цивилног друштва чине приступачнијим мирно решење радних спорова и доприносе повећању учесталости примене у нашој пракси.

¹²⁴ И. Лазовић, оп. цит. стр.43.

ЗАКЉУЧАК

Решење спора мирним путем, у било којој области живота где постоји проблем, је начин решења коме стреми сваки здрав појединац.

У случају колективних радних спорова, имајући у виду да је то компромисно решење супростављених тежњи више људи, овакав пут значи најбољи начин прихватљивог регулисања спорних међусобних односа.

Развојем кроз историју мирно решење све више добија на значају, па по угледу на упоредно право, достигавши стадијум у нашем законодавству да је за одређене ситуације у делатностима од општег интереса обавезно прва опција, кроз истицање предности настоји се да то буде за све колективне радне спорове, такође први избор.

Сама чињеница да су по значају делатности општег интереса приоритетне за опстанак заједнице, да ту спадају неопходни и за цело друштво најважнији послови, а да је законодавац ставио првенство мирног начина решења, довољна је препорука.

Поштујући таксативно наведена законска и етичка правила, објективност и праведност, миритељ својим радом настоји и да оправда обострано поверење указано избором супростављених страна и адекватно уобличи предлог као оптимално решење за обе стране супростављених интереса, а на крају одлуку донету у виду препоруке оставља на избор спорних страна.

Видљивост Републичке агенције за мирно решавање радних спорова за већи број потенцијалних корисника истиче се као најважнији циљ у садашњости и као приоритет будућих активности и рада.

Приступачност кроз савремена решења дигиталног развоја, сарадња са међународним и домаћим партнерима, обавештење стручне и научне јавности о новим решењима развоја, подршка Владе као представника државног ауторитета, битне су ставке за корак напред ка циљу афирмације.

Доступност, законитост, брзина, економичност кроз бесплатан приступ од стране корисника и све то уколико реши један проблем на нивоу колектива значи бољитак и несметан рад за велики број људи, економску сигурност за више породица, несметан пут ка даљем развоју послодавца и самим тим просперитет на ширем друштвеном нивоу.

Описани примери из праксе кроз рад Агенције за мирно решавање радних спорова, посебно колективних, опис њихових проблема које представљају синдикати и економични, квалитетни и брзи поступци преговора говоре у прилог ефикасности решења спорних ситуација које су кочиле рад и остварење добити већег броја људи. Приказани графикони развоја указују да се поверење повећава временом, а перманентни рад кроз набројане едукације на домаћем и међународном нивоу осликава могућност да има простора да заступљеност буде много већа и да, с обзиром на набројане предности, мирно решење колективних радних спорова заслужује првенство избора.

Ситуације где се угрожава живот и здравље људи, делтности чији би прекид могао да нанесе штету великих размера по читаву државу, делатности од значаја за безбедност и одбрану земље, послови неодложни због обавеза преузетих на међународном плану и сл, указује да је избор за опште приоритете увек најбоља могућност и да ту могућност треба имати као прву и приликом остварења личног интереса, који је појединцу из личне перспективе такође примаран.

Увидом у рад и организацију Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, која се бави и реализацијом мирног решења колективног радног спора, истицање озбиљности њених активности, сарадње на домаћем и међудржавном нивоу са институцијама за решење исте тематике у другим државама и стручности учесника и едукатора многобројних скупова, указано је на важност оваквог решења као примарног, не само на локалном и регионалном, већ и на међународном плану.

Сагласност обе стране у спору око личности миритеља и избор из именика орјентисан на анализу потврђених стручњака, транспарентност њихове биографије и образовања, посвећеност коју пренатрпано судство при решавању није у могућности да оствари, економичан и лако доступан приступ Агенцији за мирно решавање радних спорова која пружа ову закониту подршку, истичу мирно решење као најбољу опцију.

Излагање у овом тексту кроз анализу развоја мирног решавања колективних радних спорова и приказа рада Агенције за мирно решавање радних спорова, кроз опис њене организације и истицање практичних примера решења, јесте додатни допринос информисаности обрадом теме јако важне и може да служи као упутство за решење несагласности и остварење несметаног рада колектива. Данашње време, где нам је животна одлика функционисања првенствено ефикасност и брзина, сваки колективни

радни спор значи кочење више људи и то јесте препрека коју можемо овим начином решења да превазиђемо обостраном саглашношћу, законског ауторитета и да наставимо несметано и брзо, и зато овом приликом истичем могућност да се то, уколико има потребе, првенствено искористи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балтић, А. (1955). Основи радног права ФНРЈ, Београд;
2. Балтић, А. Деспотовић, М. (1978). Основи радног права Југославије, Београд;
3. Брајић, В. (2001). Радно право, Београд ;
4. Blampain, R. Engels, C. 2002 . Comparative Labour Law and Relations in Industrialized Market Economies, Kluwer Law International;
5. Вићић, Ђ. (2018). Право и привреда, Удружење правника у привреди, Часопис за привредну теорију и праксу, Београд LVI, Број 7-9;
6. Гајић, Б. (2017). Радни спор и рок за судску заштиту, Правни информатор;
7. De Bono, E. (1986). Conflicts-A Better Way to Resolve Them, Penguin Books, London;
8. Ивошевић, З. (1970). Радни спорови у пракси, „Службени гласник СФРЈ“, Београд;
9. Ивошевић, З. (1998). Радни спор, Право и привреда 5-8/1998., Београд;
10. Ивошевић, З. (2014). Радно право, Правни факултет универзитета Унион, Београд;
11. Ивошевић, З. Ивошевић, М. (2016). Коментар Закона о раду, Београд;
12. Јашаревић, С. (2000). Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси, Докторска дисертација, Нови Сад, Правни факултет Универзитета у Новом Саду;
13. Јовановић, П. (2018). Радно право, Нови Сад;
14. Кићановић, О. (2014). Предност Вансудског решавања радних спорова, Законске потенцијалне могућности, Радно и социјално право, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, бр 1/2014, Београд;
15. Лубарда, Б. (1999). Решавање колективних радних спорова, Београд, Правни факултет у Београду;
16. Лакићевић, Р. М. (2010). Институције за решавање радних спорова, Ниш, Висока школа струковних студија за криминалистику и безбедност у Нишу;
17. Лубарда, Б. (2012). Радно право, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Београд, Правни факултет Универзитета у Београду;
18. Лазовић, И. (2017). Право на мирно решавање радних спорова, Правни живот, Копаоник;
19. Лазовић, И. (2019). Уређивање етичког поступања, Правни живот, Копаоник;
20. Лазовић, И. (2023). Мирно решавање радних спорова пракса у Републици Србији, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, Београд;
21. Маринковић, Д. Маринковић, В. (2015). Енциклопедија индустријски односа, Службени гласник Републике Србије, Београд;
22. Настић, М. (2021). Уставна заштита људских права, Ниш;
23. Ozdemir, B. (2001). Compulsory arbitration and ILO principles concerning labour disputes, H. U. Iktisadiveldari Bilimler Fakultesi Dergisi, i Vol.19, br 1-2001;
24. Перић, Б. (1950). Радно право ФНРЈ, Сарајево;
25. Перишић, Д. (1958). Судска заштита права из радних односа у ФНРЈ, Београд;
26. Peterson, R. (1998). Dispute Resolution in a World of Alternatives, 37.Cat. U. L. Rev. 591;

27. Philips G. E. (1981). Labour Relations and Collective Bargaining Cycle, Butterworths, Toronto;
28. Паравина, Д. (1998). Радно право, Београд;
29. Почуча, М. Марковић, П. (2009). Мирно решавање радних спорова, Нови Сад;
30. Розић, И. (2013). Појам и врсте колективних радних спорова, Зборник радова Актуелности грађанског и трговачког законодавства и правне праксе, 11/2013,
31. Roo De, A. Jagtenberg R. (1984) Settling Labour Disputes in Europe Deventer-Boston;
32. Рељановић, М. Мисаиловић, Ј. (2021). Решавање радних спорова, Београд;
33. Natamm, V. (2002). Labor Vissions and state Povers, New Jersey;
34. Шундрић, Б. (1991). О радном спору, Београд, Анали Правног факултета у Београду бр.1-3/91;
35. Шундрић, Б. (2001). Право Међународне организације рада, Београд, Правни факултет Универзитета у Београду.

ПРОПИСИ

1. Етички кодекс миритеља и арбитара, „Службени гласник РС“, бр. 1/2019.
2. Закон о удруженом раду из 1976. „Службени гласник СФРЈ“, бр.53/76.
3. Закон о радним односима, „Службени гласник РС“, бр. 55/96.
4. Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље, „Службени гласник РС“, бр. 99/06.
5. Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 13/2017 одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење.
6. Закон о мирном решавању радних спорова, „Службени гласник РС“, бр.125/2004, 104/2009 и 50/2018.
7. Закон о парничном поступку, „Службени гласник РС“, бр. 72/2011, 49/2013-одлука УС 74/2013-одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020 и 10/2023-др.закон.
8. Закон о уређењу судова, „Службени гласник РС“, бр.116/2008, 104/2009, 101/210, 31/2011, 78/2011, 101/2011, 101/2013, 40/2015, 106/2015, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018, 87/2018, и 88/2018.
9. Закон о посредовању у решавању спорова, „Службени гласник РС“, бр. 55/2014.
10. Закон о спречавању злостављања на раду, „Службени гласник РС“, бр. 36/2010.
11. Закон о штрајку, „Службени лист СРЈ“,бр.29/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/2005- др.закон и 103/2012-одлука УС.
12. Закон о социјално-економском савету, „Службени гласник РС“, бр.125/2004.
13. Закључак 05 број: 116-8060/2015-02, „Службени гласник РС“ бр. 67/2015.
14. Закључак 05 број: 11-10175/2017-1 „Службени гласник РС“ бр 96/2017.
15. Информатор о раду (2021) Републичка агенција за мирно решавање радних спорова РС.
16. Међународни уговори, „Службени гласник РС“ бр.2/2018.
17. Међународни уговори, „Службени гласник РС“ бр. 13/2019.
18. Правилник о мирном решавању спорова, „Службени гласник РС“ бр. 12/2005 и 85/2005.

19. Правилник о издавању идентификационог документа миритеља и арбитра, „Службени гласник РС“ бр.1/19.
20. Resolution concerning statistics of strikes, loockouts and other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians(January 1993), Geneva.
21. Устав РС, „Службени гласник РС“, бр. 98/2006 и 115/2021.

ИНТЕРНЕТ ИЗВОРИ

1. <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/mobing-> „СОС мобинг телефон“, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова
2. <https://www.poslodavci.rs> - Унија послодаваца Србије
3. <https://www.seip.gov.rs/dokumenta/eu/dokumenta211.html>-Извештај Европске комисије о напретку Србије за 2014. годину за поглавље 19

САЖЕТАК КЉУЧНЕ РЕЧИ

У раду је обрађена тема Мирно решавање колективних радних спорова са циљем афирмације поменутог института уз истицања знатних предности решења спорних ситуација на овај начин. Проблем колективног радног спора обухвата већи број угрожених спорном ситуацијом, а уколико не буде адекватно и на време сагледан, може да доведе до обуставе рада и ескалира у штрајк, што угрожава не само непосредне учеснике, и посредно њихове породице, већ и шире друштвено окружење. Законодавство код нас нема издвојене радне судове, надлежност радних спорова је у домену редовног судства, које у тренутном стању преоптерећености обимношћу посла, нема могућност да да приоритет решењу радноправним споровима и испоштује начело хитности, као битну одлику радног законодавства, што додатно усложњава проблем. Законско решење код нас је Републичка агенција за мирно решавање радних спорова. Кроз излагања у овом раду описано је првенствено њено ангажовање у случајевима спорних ситуација, али наведени су и њене активности кроз семинаре, едукације, међународне скупове и обуке које имају битан утицај на превентиву конфликта и поспешују успешност социјалног дијалога на релацији представници радника (синдикати), послодаваца и државе. Стављајући у фокус радника, нормативном методом анализе његове позиције истиче се чињеница да је у неповољнијем положају, или боље рећи мање заштићенија страна у радном односу, и да се правна заштита државе тумачена од стране послодавца из супериорније позиције може злоупотребити. Закључује се да могућност избора миритеља са листе стручњака, добровољност избора извршења решења, поред уважавања његовог достојанства, поштује и значај његове речи и ставља га у исту равн са економски надмоћнијем послодавцем омогућивши му избор решења које сматра праведним, што води дугорочном миру без учесталости конфликта. Мирно решење колективних радних спорова овим радом је приказано као најадекватнији одговор упоредном методом сагледавања предности и мана свих законских начина решења радних спорова код нас и у иностранству. Компаративном анализом важећег законодавства у нашем и упоредном праву, а и историјским методом сагледавање развоја, уз нормативни опис тренуте ситуације, ово излагање истиче мирно решавање колективних радних спорова као брзо, економично, дугорочно и поврх свега, ефикасно решење коме треба дати приоритет.

Кључне речи: Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, рад, радник, послодавац, колективни радни спор, решење.

SUMMARY OF KEYWORDS

The paper deals with the topic of peaceful resolution of collective labor disputes with the aim of affirming the aforementioned institute while emphasizing the significant advantages of resolving disputed situations in this way.

The problem of collective labor disputes involves a large number of people affected by the disputed situation, and if it is not adequately and timely addressed, it can lead to a work stoppage and escalate into a strike, which threatens not only the direct participants, and indirectly their families, but also the wider social environment. Our legislation does not provide for separate labor courts, and the jurisdiction of labor disputes is within the domain of the regular judiciary, which, in its current state of overload with work, does not have the ability to prioritize the resolution of labor disputes and comply with the principle of urgency, as an important feature of labor legislation, which further conditions the problem.

The legal solution in our country is the Reupublic agenda for the peaceful resolution of labor disputes. The presentations in this paper primarily describe its involvement in cases of disputed situations, but its activities are also carried out through seminars, education, international meetings and trainings that have a significant impact on conflict prevention and promote the success of social dialogue in resolving disputes and represent workers, employers and the state.

By focusing on the worker, the normative method of analysis of his knowledge emphasizes that he is in a disadvantaged position, or rather, less protected in the labor relationship, and that the legal protection of the state interpreted by the employer from a superior position can be abused. It is concluded that the possibility of choosing a conciliator from a list of experts, the voluntariness of choosing the execution of the solution, in addition to preserving his dignity, also respects the importance of his word and puts him on the same level as the economically superior employer, enabling him to choose a solution that he considers fair, which leads to long-term peace without the frequency of conflicts.

The Peaceful resolution of collective labor disputes This paper presents of the most adequate answers using a comparative method of considering the advantages and disadvantages of all legal methods of resolving labor disputes in our country and abroad. Through a comparative analysis of the current legislation in our and comparative law, as well as the historical method.

By reviewing developments, along with a normative description of the current situation, this presentation highlights the peaceful resolution of collective labor disputes as a quick, economical, long-term Fand, above all, effective solution that should be given priority.

Keywords: Republic Agency for Peaceful Settlement of Labor Disputes, labor, employee, employer, collective labor dispute, solution.

БИОГРАФИЈА

Биљана Радуловић рођена је 1980. године у Зајечару. У родном граду је завршила основну и средњу школу. Образовање наставља уписујући Правни факултет Универзитета у Нишу где стиче диплому више школске спреме и стручно звање правник. Радни однос заснива са средњом стручном спремом правећи паузу у студирању. После вишегодишњег радног искуства на претежно административно-шалтерским пословима, истовремено радећи, завршава Правни факултет за привреду и правосуђе Универзитета Привредне академије из Новог Сада и стиче високо образовање и стручно звање дипломирани правник.

Поред познавања рада на рачунару, практично стеченог искуством на послу који је обављала седамнаест година и који је, између осталог, подразумевао вођење и архивирање документације у електронском облику, додатне вештине употпуњује и знањем енглеског језика што потврђује Сертификатом о завршеном Пословном течају енглеског језика Центра за учење страних језика из Ниша.

У току вишегодишњег рада, кроз сталну комуникацију са људима, поштовање њихових захтева и неопходно уклапање тих захтева у унапред утврђена правила и норме, увидевши у пракси важност добре организације рада, опредељује се за наставак образовања у том правцу и уписује мастер студије на Правном факултету Универзитета у Нишу, општи смер, ужа јавноправна научна област. У току мастер студија наставља рад, што отежава брзину студирања, завршава започето са просечном оценом 9,5 и тиме, без обзира на велике паузе, бива охрабрена за рад у правној струци.

Са жељом стицања практичних искустава неопходних за самосталан рад у правној струци обавезан приправнички стаж и практичне припреме за полагање правосудног испита обавља у адвокатској канцеларији у Нишу. Кроз обуку од стране принципала, који поседује вишегодишње радно искуство у адвокатури, али и у интернационалним корпорацијама, употпуњује своја знања из области права и обучава се за шири спектар правних послова чијем остварењу кроз рад у правној струци, тежи у перспективи.

ИЗЈАВА О ИСТОВЕТНОСТИ

ШТАМПАНОГ И ЕЛЕКТРОНСКОГ ОБЛИКА МАСТЕР РАДА

Име и презиме аутора мастер рад: Биљана Радуловић

Наслов мастер рада: Мирно решавање колективних радних спорова

Ментор: Проф. доктор Горан Обрадовић

Изјављујем да је електронски облик мастер рада у pdf формату истоветан штампаном облику, који сам предала Правном факултету Универзитета у Нишу.

У Нишу

Потпис аутора

ИЗЈАВА О АУТОРСТВУ И ОДОБРАВАЊУ ОБЈАВЉИВАЊА МАСТЕР РАДА

Изјављујем да је мастер рад, под насловом Мирно решавање колективних радних спорова пријављен и одбрањен на Правном факултету Универзитета у Нишу:

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да овај мастер рад у целини, нити у деловима, нисам пријављивала на другим факултетима, нити универзитетима;
- да нисам повредила ауторска права, нити злоупотребила интетлектуалну својину других лица.

Дозвољавам да се овај мастер рад чува у библиотеци и објави на сајту Правног факултета Универзитета у Нишу, са подацима о датуму одбране и комисији пред којом је рад брањен.

Аутор мастер рада: Биљана Радуловић

Потпис аутора
