

УДК: 349.2(497.11)

Bibliid 1451-3188, 22 (2023)

Год XXII, бр. 84, стр. 193–213

Изворни научни рад

Рад примљен 16. 10. 2023. године

Рад одобрен 1. 11. 2023. године

DOI: https://doi.org/10.18485/iipe_ez.2023.22.84.11

ВАНСУДСКО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА У СРБИЈИ И ЗЕМЉАМА РЕГИОНА

Дијана САВИЋ БОЖИЋ*

Анстракт: У раду се анализирају методе вансудског решавања радних спорова у Републици Србији и земљама региона. Проблем решавања радних спорова у Србији веома је сложен и представља нужност деловања и реформи у више области истовремено – како радног права тако и грађанског процесног права, односно система организације судова. Решења која су представљена плод су истраживања и искустава аутора, и израз напора да се систематски и свеобухватно приступи реформи радног права на начин који би извесно морао укључивати и заштиту права радника на одговарајући и ефикасан начин. Ефикасно решавање радних спорова није само у интересу радника, већ и послодаваца. Предуги радни спорови често подразумевају енормне износе накнаде штете за неисплаћене зараде и неуплаћене доприносе, које послодавац дугује након неколико година спорења око законитости отказа уговора о раду који је завршен у корист запосленог.

Кључне речи: Радни спорови, вансудско решавање, Србија, регион.

1) УВОД

Радни однос је уговорни однос ако се заснива са послодавцем са својством приватног лица. Иако су унапред позната и права и обавезе обе стране, не значи да ће оне бити доследне у њиховом испуњењу. Спор који настаје између послодавца и запосленог примарно се тиче права, обавеза и одговорности

* Основни суд у Бјељини, Босна и Херцеговина. Е-mail: dinabozic@gmail.com

уређених уговором о раду. Права, обавезе и одговорности обухваћене уговором о раду у средишту су спора између послодавца и запосленог. Циљ правног система је што ефикасније регулисање радних односа, а да би то био случај права морају бити делотворно и правно заштићена. Радни спор је несугласица која настаје око услова појединачног или колективног уговора о раду и решава се пред судом или другим надлежним органом по признатом (судском или вансудском) поступку. Може настати и између синдиката и послодавца, односно удружења послодаваца. Радни спорови се даље могу поделити на правне и интересне ако се као линија поделе користи тема радног спора. Радни спор настаје када се прекрши закон, колективни уговор или уговор о раду између послодавца и појединачног запосленог или групе запослених. Радни спор може укључивати више страна или само једну. Колективни радни спорови засновани на интересу су они који настају током преговора и закључивања колективних уговора о раду, укључујући њихове измене и допуне. Примена и тумачење колективног уговора резултирају правним колективним радним спором. Постоје значајне разлике у начину на који се они решавају, на пример, спор колективних интереса не може се решити на суду. Неслагање ће увек настати као резултат промена процеса, разлика у формалним или чињеничним ставовима између одређених запослених, или између послодавца и запосленог, и поремећаја у међуљудским везама. Стога, једно од питања релевантних за превенцију и за мирно решавање спорова на радном месту јесте управљање конфликтима. Сам послодавац јесте прва особа која се укључује у решавање радних спорова. Ова опција има смисла јер је послодавац или један од извора спора или има моћ да реши спор који није настао као резултат његових директних (или индиректних, али намерних радњи). Ефикасно управљање конфликтима заправо почиње пре него што дође до конкретног спора. Међутим, чак и када постоји спор између две стране послодавац може имати значајну улогу у спречавању даље ескалације и давању примера сарадње са запосленима, односно синдикатима, решавањем конкретних спорних околности на најефикаснији начин уз поштовање индивидуалних и колективних права радника. Сходно томе, унутрашње решавање спора је могућност која је укључена у законодавство многих нација. Препорука МОР-а 94 о сарадњи на нивоу предузећа садржи и општу препоруку о неопходности добровољних механизма комуникације и сарадње између радника и послодаваца, у свим питањима која иначе нису обухваћена колективним преговарањем, а чије се брзо разматрање може решити већ унапред или спречити да се уопште догоде. Пошто се одвијају у оквиру компаније послодавца и обезбеђују делотворност, ниске трошкове и дискрецију током поравнања, ова дела спадају у категорију мирног решавања спора. Ако је природа спора јасна, што значи да потенцијални судски исход никако не може бити у корист послодавца, онда ће се по правилу ићи на решење на овај начин са што мање губитака радних сати и са што једноставнијим решењем за обе

стране које су спремне да прихвате. Чини се да је овај поступак недовољно присутан у пракси и неправедно заборављен од стране аутора. Покретањем једног од поступака за мирно решавање радног спора може се избећи судски поступак ако није предвиђен начин решавања питања код послодавца, стране у спору не желе да му приступе или се оконча у неуспеху. Ови процеси су често познати као алтернативни или вансудски процеси (у смислу алтернативе класичном судском поступку). Неки аутори тврде да термин алтернатива не описује тачно ове процесе јер сугерише да се они такмиче или служе као алтернатива судским поступцима, што очигледно није случај. Стога се предлаже реч допунске процедуре. Предности ове врсте решавања спорова су скоро идентичне онима за које се саветује интерно решавање код послодавца; процес је бржи, ефикаснији и јефтинији од судског поступка, заснива се на активнијој комуникацији између страна у спору (директној или индиректној) и може резултирати компромисом, а не наметнутим решењем. Стране у спору обично траже неког спољног адвоката, због чега завршавају у формализованим механизмима који им одузимају много више времена, који су знатно скупљи и који су посебно стресни. Реалност решавања радних спорова иде у прилог овој тврдњи, показујући да се странке ретко одлучују да траже решење директним дијалогом и уз мало формализације таквог метода, углавном због међусобног неповерења. С друге стране, они често не знају да неформалне методе дају шансу за директан договор, а не наметање решења од стране спољне власти које можда неће задовољити једну од страна, а понекад чак ни обе. Међутим, питања као што су недостатак правног средства, потешкоће у извршењу пресуде и слична питања се такође могу видети када се примењују специфичне методе за мирно решавање спора. Радници ће посебно незаконитих радњи послодавца држати дискретнима све док то доживљавају као потребу за успешним решавањем свог проблема, што је једна од примарних притужби које се могу чути у оваквим случајевима. Стручна заједница ће бити ускраћена за сазнања о неправилности или непримењивању закона, а шира јавност неће имати потпуно разумевање начина на који тај послодавац послује. Као резултат тога, остали запослени ће изгубити драгоцену искуство у вези са начином решавања спорних питања.

2) ВАНСУДСКО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Термин „мирно решавање спорова“ односи се на низ различитих метода које се спроводе на мање-више неформалан начин, односно без правног поступка. Аутори се слажу да „алтернативни“ или „вансудски“ процеси за решавање радних спорова могу укључивати мирење, посредовање и арбитражу. Одређени, међутим, иду даље и указују на додатне механизме, укључујући и само колективно преговарање, које може играти улогу како у решавању спора и спречавању њиховог настајања тако и превентивном

деловању инспектора рада и неких других специјализованих државних организација.¹ Такође, може бити усредсређен на директан, необавезујући дијалог између супротстављених страна или њихових представника који нема било какву формалност и који се води на начин описан у претходном делу презентације. Мирење је процес у коме неутрална трећа страна настоји да споји перспективе две супротстављене стране, најчешће кроз неформалне разговоре у четири ока или у групном окружењу. У суштини, улога миритеља јесте да затвори комуникацијски јаз између две стране. Мирење је упоредиво са медијацијом, али медијација укључује активнијег посредника који делује и као преносилац информација странака и као активни преговарач.² Кључна разлика између медијације и арбитраже је у томе што су поступци медијатора намењени решавању тренутног спора (и у том смислу он може да предложи необавезујућа решења за стране), али и да постигне споразум решавањем спорне ситуације непозивајући било кога на одговорност. Укључивање треће стране да арбитража око неслагања на основу пружених доказа или доказаних чињеница, познато је као арбитража. Улога арбитра се суштински разликује од улоге миритеља и посредника јер он одређује која је страна за шта одговорна,³ уместо да покушава да уравни интересе страна и решава спор у складу са тумачењем правила и јединствене чињенице случаја.⁴ Уопштено говорећи, одлука арбитра је коначна и извршна, у зависности од тога како је арбитража уређена. Као што је очигледно, постоји много сличности између мирења и медијације, како у погледу идеје тако и у погледу начина на који се процес спроводи.⁵ Једина разлика је у нивоу умешаности треће стране, или прецизније, у начину на који супарничке стране међусобно делују. У медијацији се повремено истиче да медијатор мора настојати да обезбеди

¹ Paul Sanders, "Types of Labor Disputes and Approaches to Their Settlement", *Law and Contemporary Problems*, 12/1947, p. 214.

² Према Препоруци РЕЦ(2002) 10 Комитета министара Савета Европе државама чланицама о медијацији у грађанским стварима, медијацијом ће се сматрати „поступак решавања спорова, где странке преговарају око спорних питања, у циљу постизања споразума уз помоћ једног или више медијатора/медијаторки“. Интернет: <http://www.medijacija.org/wp-content/uploads/2018/04/5Preporuke-Saveta-Evrope-o-medijaciji-u-gradjanskimstvarima.pdf>, 3.3.2023.

³ Theodore St. Antoine, "Internalization of Labor Disputes: Can ADR Mechanisms Help?", u: *Labor Law Beyond Borders: ADR and the Internationalization of Labor Dispute Settlement*, International Bureau of the Permanent Court of Arbitration, 2003, pp. 55–57.

⁴ У појединим државама се мирење од посредовања разликује пре свега у томе што посредовање подразумева ангажовање трећег лица (треће стране) која посредује, док мирење обавља суд. Видети: Nicolas Robertson (ed.), *The Labour and Employment Dispute Review*, London, 2020, p. 3.

⁵ У УНЦИТРАЛ-овом Моделу закона о међународном трговачком мирењу и међународном поравнању које је резултат таквог мирења из 2018. године, ови појмови су изједначени (члан 1, став 3 Модела закона). Интернет: https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/annex_ii.pdf, 4.1.2023.

трајно решење спорне ситуације, што би подразумевало изналажење механизма за превазилажење штетних ефеката насталих промена. И миритељ и посредник имају задатак да пронађу решење којим ће обе стране бити задовољне. Такве операције не само да решавају тренутни проблем, већ и стварају модел односа који се може користити у будућим, упоредивим околностима. У околностима када веза са послом остаје на месту и током и након спора, медијација је стога посебно ефикасан метод решавања проблема.⁶ С друге стране, арбитража је процес у којем неутрални арбитар доноси коначну пресуду. Стога, у поређењу са друга два процеса решавања спора, арбитражни метод је сличнији судском решавању спорова. Као резултат тога, арбитража увек резултира одлуком и смањује двосмисленост о томе како ће се неслагање решавати. Међутим, пошто арбитар не покушава да идентификује фундаменталне узроке спора који је довео до спора, могуће је да он неће бити у потпуности решен и да ће у будућности настати нови спор око истих чињеница (који укључује исти запослени или други запослени), или исте странке ради остваривања другог права из радног односа. Развој савременог радног права је историјски био повезан са решавањем конфликта ван суда. Први видови неформалног решавања спора појавили су се у околностима када су први синдикати покушали да се наметну послодавцима као легитимном партнеру у преговорима. Пошто су рани неформални разговори између супротстављених страна резултирали развојем колективног преговарања,⁷ неки аутори имају легитимну основу за то. Државне владе су почеле да подржавају колективно преговарање и да обезбеђују механизме за неформално решавање спорова између обе стране индустрије. „Од касног 19. века па надаље, конструктивна улога синдиката је препозната широм Европе, макар само као средство за обуздавање друштвених немира, у позадини успона комунизма.“⁸ Сматрало се да су најефикасније неформалне методе решавања спора, као што су помирење и посредовање, оне које поштују аутономију социјалних партнера у настајању, а истовремено им помажу да унапреде своје преговарачке вештине. Варга наводи неколико смерница за стварање механизма за ефикасно вансудско решавање спорова, укључујући: равноправно учешће запослених и послодаваца; акценат на спречавању спорова; добровољне процедуре мирења које помажу у спречавању и решавању индустријских спорова између

⁶ Sara Vidal, "Mediation by labour courts in Spain", u: Annika Talvik (ed.), *Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations*, Conference Proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014, p. 22.

⁷ Kevin Foley, Maedhbh Cronin, *Profesionalno mirenje u kolektivnim radnim sporovima*, ILO Budapest, 2015, p. 80.

⁸ Rob Jagtenberg, Annie Roo, "Employment disputes and arbitration an account of irreconcilability, with reference to the EU and the USA", *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 2/2018, p. 173.

послодаваца и запослених треба да буду бесплатне и брзе; пружање низа услуга које задовољавају различите потребе корисника; једноставност и јасноћа правних оквира, процедура и операција, који могу помоћи странама да разумеју права и обавезе једне друге; и важност спречавања спорова. Контекст превенције и споразумног решавања радних спорова је место где ови концепти заправо имају смисла.⁹ Спремност и једнакост учесника су од кључне важности јер су радни спорови сами по себи такви да се дугорочна решења могу постићи само споразумом. Поред тога, када траже решење, посредник или миритељ се не ограничавају на деловање као канал за комуникацију; долази до изражаја и њихова креативност, као и вредновање ставова и интереса страна у спору, а све без заузимања преговарачке позиције друге стране, односно заступају само интересе једне од страна у спору. Или, као што су приметили Фоли и Кронин: „Помиритељ контролише и надзире процес мирења као оруђе помоћу којег може да подстакне стране да размотре могућности да се дође до решења кроз препознавање и проучавање избора и свежих перспектива. Правовременост и здрава процена миритеља, као и потпуно разумевање неопходности непристрасности, објективности и тајности, кључни су делови вођења овог процеса“.¹⁰ Сукобљене стране очигледно више воле да бирају овај метод решавања спорних проблема, чак и у случајевима појединачних и колективних спорова, ако је оваква комбинација фактора повезана принципима слободе и ефикасности поступка. Осим тога, евидентно је да су мирење и медијација пожељнији од веома нефлексибилног традиционалног арбитражног начина решавања спора. Закон о мирном решавању радних спорова усвојен је 2004. године у циљу успостављања нормативног оквира за решавање радних спорова мимо редовних судова. Циљ успостављања института мирног решавања радних спорова јесте успостављање делотворног механизма чија примена треба да доведе до растеређивања судова опште надлежности, боље заштите радних права и јачање социјалног дијалога. Законодавна регулатива у области мирног решавања радних спорова садржана је у одредбама Закона о раду, Закона о мирном решавању радних спорова, Закона о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова (2009. и 2018.) и Правилника о поступку мирног решавања радног спора.¹¹ Закон о раду успоставља општи нормативни оквир мирног решавања радних спорова. Члан 13. ст. 1. предвиђа

⁹ Corrine Vargha, “Reflections on ILO experience: How Can Effectiveness of Dispute Resolution System be Assessed?”, in: Annika Talvik (ed.), *Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations*, International Labour Organisation, Geneva, 2015, pp. 3–4.

¹⁰ Kevin Foley, Maedhbh Cronin, *op. cit.*, p. 80.

¹¹ Закон о раду, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18; Закон о мирном решавању радних спорова, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018; Правилник о поступку мирног решавања радних спорова, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 12, 84/05, 1/2019.

да запослени имају могућност да непосредно или путем својих представника остварују право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада. Чланом 194. Закона о раду у погледу заштите појединачних права запослених предвиђена је могућност споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог, а који се решава у поступку пред арбитром. Чланом 31. Закона о мирном решавању радних спорова предвиђен је рок од три радна дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора, док је чланом 36. предвиђен рок од 30 дана од дана отварања расправе у коме је арбитар дужан да донесе одлуку (решење) која је коначна и обавезује обе стране у спору. Стране у спору споразумно бирају арбитра из реда стручњака у области која је предмет спора, а у случају да стране не могу споразумно да одреде миритеља или арбитра, одређује га директор Агенције решењем. Самим тим, постојеће законодавно решење указује на основну предност овог начина решавања радних спорова које се у огледа у брзини решавања. Коначна одлука која је извршна и обавезујућа за стране у спору доноси се у кратком временском интервалу. С друге стране, поступак мирне води се пред Одбором за мирне који чине представник страна у спору и миритељ. Миритељ заказује расправу у року од три радна дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора. Миритељ по окончању поступка доноси препоруку о начину решавања спора, која не обавезује стране у спору, а на основу које стране у спору могу да закључе споразум о решењу спора. Одредбе Закона о мирном решавању радних спорова детаљније регулишу ову област у смислу: 1) успостављања основних начела; 2) дефинисања шта чини индивидуални и колективни радни спор; 3) уређивања начина и поступка мирног решавања колективних и индивидуалних радних спорова; 4) образовања Републичке агенције за мирно решавање радних спорова која је формирана као посебна организација Владе Републике Србије.

Основна начела на којима се заснива сам поступак јесу начело добровољности, независности и непристрасности. Начело добровољности је ограничено у сегменту мирног решавања колективних спорова у делатностима у којима постоји обавеза обезбеђивања минимума процеса рада у складу са законом којим се уређује остваривање права на штрајк.¹² Последње измене Закона о мирном решавању радних спорова (2018) допринеле су значајним променама у овој области, а све у циљу прецизирања спорних одредби и унапређења нормативног оквира. Једна од најзначајнијих промена је свакако проширивање надлежности. У погледу колективних радних

¹² Члан 18. Закона о мирном решавању радних спорова.

спорова надлежност се проширује и на радне спорове настале поводом остваривања права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца, као и примене колективног уговора у целини или његових појединих одредби. Осим тога, укључује и колективне радне спорове настале поводом утврђивања минимума процеса рада у складу са законом. Новеле закона су омогућиле давање предности споразумном решавању индивидуалних радних спорова и проширивање надлежности за радне спорове настале по основу свих новчаних потраживања из радног односа, отказа уговора о раду, радног времена, затим увођење могућности ангажовања вештака, могућност да се поступци код злостављања решавају споразумно и да радно ангажована лица могу да буду стране у спору пред Агенцијом у случају дискриминације и злостављања на раду, могућност продужења рока за окончање поступка мирног решавања колективних радних спорова, ближе и потпуније одређење „превентивне“ улоге миритеља у процесу колективног преговарања и друго. Поменуте измене допринеле су повећању броја поднетих предлога за мирно решавање радних спорова, па је тако у периоду од 2018. године до 2021. године покренуто: 4.416 индивидуалних радних спорова и 133 колективна радна спора. Од овог броја мериторно је решено 2.870 индивидуалних радних спорова и 55 колективних радних спорова.¹³ Епидемија коронавируса, која је утицала на неизвесност радних места и наласка нових послова, довела је и до смањења броја покренутих поступака генерално. Од значаја је нагласити да су, и поред измена нормативног оквира, уочене правне празнине које доводе до неуједначене праксе, па самим тиме могу имати и елементе произвољности, нарочито у погледу недовољно јасно предвиђених процедуралних оквира, као и недостатака упућивања на процесне законе или одредбе сходне примене других закона, укључујући и правни лек на решење арбитра. У погледу подзаконских аката донети су Правилник о поступку мирног решавања радног спора, Правилник о издавању идентификационог документа миритеља и арбитра, Етички кодекс миритеља и арбитра који су усаглашени за Законом о мирном решавању радних спорова и доприносе успостављању прецизнијих правила поступка мирног решавања радних спорова, етичких принципа и правила понашања миритеља и арбитра, као и препознатљивост њиховог рада путем одговарајућег идентификационог документа.¹⁴

¹³ *Изазови мирног решавања радних спорова у Републици Србији*, Иницијатива за развој и сарадњу, Међународни центар „Олоф Палме“, УГС „Назависност“, Савез самосталних синдиката Србије, Унија послодавца Србије, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, Београд, март 2022, стр. 9.

¹⁴ *Правилник о издавању идентификационог документа, Службени гласник Републике Србије*, бр. 1/2019; *Етички кодекс миритеља и арбитра, Службени гласник Републике Србије*, бр. 1/2019.

3) ВАНСУДСКИ ПОСТУПАК КОД ПОСЛОДАВЦА

Израз „интерно решавање радног спора“ сугерише да се спор који настане између послодавца и запосленог, или између послодавца и синдиката као резултат колективног преговарања, може (или мора) прво да се решава применом интерних механизма предвиђених законом, другим прописом или општим актом послодавца. Када је у питању контрола интерног поступка у колективним споровима, није тешко замислити да је овај начин регулисан колективним уговором са послодавцем. Чини се јасним да би коришћење моћи послодавца за решавање спора било корисно. Пре свега, они постижу ефикасност нагодбе – нема сумње да ниједан други приступ неће моћи брже да реши спор, са мање изгубљених сати на послу и са много нижим трошковима за обе стране. Његова корист је стога економичност.¹⁵ Такође, треба признати дискреционо право процеса јер се он спроводи без учешћа других страна (или уз минимално учешће, у зависности од начина на који је поступак организован). Све ове тачке треба да утичу на популарност овог метода решавања конфликта. За послодавца је то несумњиво шанса да се спорне ситуације решавају на начин који има најмањи могући негативан утицај на радни процес и радно окружење.¹⁶ Међутим, за запосленог прилика је пре свега у томе што може да оствари своја права или да их заштити, а да не мора да улаже много труда, много времена или троши много новца. Постоје опасности као и горе поменуте користи. Прво се мора имати на уму чињеница да послодавац и запослени нису *de facto* равноправни партнери. Као резултат тога постоји шанса да ће послодавац искористити процес интерног решавања спорова. Такође је могуће унапред регулисати процес општим актом користећи законска овлашћења, али то се не може учинити на прихватљив начин и не обезбеђује равноправност страна укључених у процес. Важно је имати на уму да учешће запосленог и послодавца у интерном решавању спора никада не може спречити коришћење додатне заштите, посебно судске. Поред тога, колективни уговор је најпрактичније средство за стандардизацију интерне праксе послодавца јер омогућава обема странама у потенцијално нерешивим разликама да дођу до компромиса и пронађу обострано прихватљиво решење.¹⁷ У закључку важно је напоменути да је улога синдиката кључна, не само као потенцијалног креатора поступка у оквиру колективног преговарања већ и као подршка сваком раднику који покрене овај механизам у нади да се преко њега може доћи до праведног и

¹⁵ Марио Рељановић, Јована Мисаиловић, *Решавање радних спорова*, Институт за упоредно право, Београд, 2021, стр. 30.

¹⁶ Ана Лазаревић, *Радни спорови у вези са колективним отпуштањем запослених и методи за њихово решавање*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2019, стр. 81.

¹⁷ Драгољуб Симоновић, „Радни спор – хитан или спор“, *Право и привреда*, 1–3/2017, стр. 116.

задовољавајућег решења. Култура радних односа и социјалног дијалога, који је мање-више развијена у радном колективу у коме је настао спор, као и приступ овом поступку у доброј намери да се спор реши на најефикаснији и најједноставнији начин, утичу на постојање и начин коришћења механизма интерног решавања спорова. Међутим, несумњиво ће изгубити на значају ако послодавац покуша да злоупотреби свој доминантни фактички положај или ако запослени злоупотребе право да синдикално или на други начин покрену механизме унутрашње заштите.¹⁸ Исто ће се десити и ако се стране у спору само номинално ангажују у његовом извршењу без икаквих резултата, као на пример када се овај поступак мора покренути као услов за добијање судске или друге врсте заштите.¹⁹ Коначно, исти резултат је загарантован ако послодавац претерано управља процесом и унапред га формализује до те мере да се запосленом једноставно предочи припремљени споразум који можда не одражава увек тачно чињенично стање, како правно тако и чињенично.²⁰ Тешко је поверовати да ће поступак унутрашње заштите бити спроведен ако се сведе на то да послодавац запосленима даје понуде које су налик на изнуду, или ако послодавац на формализацију поступка ван норме гледа као на средство притиска на запослене да прихвате решење које им обезбеђује само минимум права на која би иначе имали право.

Због свега наведеног, очигледно је да је једини ефикасан метод за брзо и споразумно решавање радног спора интерни који задовољава високе стандарде и који се примењује. Према гласачком листићу, скоро 70% америчких предузећа створило је интерне процедуре за решавање спора за раднике који нису чланови синдиката.²¹ Морају се постићи важни предуслови да се тако нешто догоди и да се развије унутрашњи процес решавања спора. Законски оквир, као и начин уређења процедуре код послодавца, утичу на стратегију имплементације. Положај запосленог чини метод одабира решавања спора кључним јер се он не може осећати игнорисаним, ирелевантним или без речи о томе како ће процес тећи или како ће се одвијати. Уравнотежена позиција између странака је кључна, али може бити изазовна за постизање у формалном смислу. Прво ће постојати када постоји истинска жеља да се конфликт реши интерно и када се послодавац уздржи од притиска или препрека како би процес учинио неефикасним или збуњујућим за запосленог и самим тиме погодним за наметање једностраног решења. С обзиром на природу процеса послодавца, разумно је претпоставити да ће већа

¹⁸ Марио Пељановић, Јована Мисаиловић, *op. cit.*, стр. 31.

¹⁹ Alan Uzelac, „Aktualni trendovi mirnog rješavanja sporova u Hrvatskoj: dosezi i ograničenja“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 3/2018, str. 1265.

²⁰ Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick (eds), *Resolving individual labour disputes: a comparative overview*, International Labour Office, Geneva, 2016, p. 229.

²¹ Michael Ballot, *Labor Management Relations in a Changing Environment*, New York, 1996, p. 355.

флексибилност у доношењу одлука на страни страна у спору довести до бољих исхода. Оно што је познато јесте да мора укључити неки облик помирења како би се осигурало да процес има обострано прихваћен закључак. Такође, поступак не сме да служи за одлагање решавања спорног питања или ситуације.²² Као резултат тога требало би поставити релативно кратке рокове – они треба да буду довољно дуги да подстакну напоре за решавање спорне ситуације, а да притом остану довољно кратки да подрже ознаку ефикасности и спрече могућност судске заштите. Послодавац, синдикати и стране у спору могу одлучити о свим даљим појединостима по свом нахођењу.²³ Чини се да су унутрашњи процеси знатно извеснији када су у питању групни спорови. Може се покренути на основу потписаног колективног уговора. Међутим, може се регулисати на различите начине, укључујући једнострано, актом послодавца (у ком случају би се дозвола синдиката несумњиво тражила сваки пут када се користи интерна процедура за решавање одређеног питања), или споразумом између синдиката и послодавца.²⁴ Ово ће омогућити решавање свих спорова између синдиката и послодавца, а не само оних који укључују колективно преговарање. Иако се у теорији може користити за свако спорно питање, интерни процес послодавца неће увек изгледати исто и неће увек бити практичан.²⁵ Да би се одржала намера и сврха његовог извршења, могуће је идентификовати различите категорије неслагања. У овим категоријама ће се појавити посебна решења. Метод у случају да запослени делимично или потпуно не може да ужива право из радног односа је околност у којој ће најчешће критиковати избор послодавца.²⁶ Као што је раније наведено, неслагање са активностима послодавца може се изразити усмено и писмено. Контрoверзна пракса такође може бити једнократна, упорна или резултирати дуготрајнијим ефектима само једном акцијом. Додатно, могуће је да запослени сматра да постоји спор са послодавцем јер није добио задовољавајући одговор на захтев или питање у вези са коришћењем својих права која су везана за дискреционо одлучивање послодавца, или није добио никакав одговор (на пример, право на неплаћено одсуство). Садашњи Закон о раду у великој мери занемарује могућност решавања питања кроз интерни механизам, за разлику од ранијих законских решења. Решавање појединачних спорова уређено је чланом 194. којим су прецизирани услови под којима се појединачни спор може решити арбитражом, слично као што постоје групни радни спорови (арбитража је такође предвиђена чланом 265). Иако се спроводе у оквиру

²² Марио Рељановић, Јована Мисаиловић, *op. cit.*, стр. 32.

²³ Драгољуб Симоновић, *op. cit.*, стр. 117.

²⁴ Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick, *op. cit.*, p. 188.

²⁵ Боровоје Гајић, „Радни спор и рок за судску заштиту“, *Правни информатор*, vol. 20, бр. 4/2017, стр. 61.

²⁶ Ана Лазаревић, *op. cit.*, стр. 106.

послодавца, ови процеси по природи нису интерни јер учествује треће лице (арбитар) и одлучује о специфичностима спора. Законом о раду није регулисано вођење дисциплинског поступка, па они не постоје у општем режиму радних односа. Међутим, ако се дисциплински поступци посматрају у посебним режимима или по неком хипотетичком општем моделу дисциплинског поступка, чак и у тим околностима, те активности морају одбацили природу мирног решавања спорова јер су по својој природи обавезујуће, странке нису равноправне, а сврха поступка је утврђивање. Наведени члан 265. односи се на арбитражу на исти начин као и на индивидуалне радне спорове и наводи да се колективни спорови не решавају интерним процесом у предузећу. Ако се посматрају закони земаља у региону може се закључити да ни у њима није посвећена велика пажња интерном поступку решавања спора код послодавца. Ипак, могу се издвојити нека карактеристична решења која указују на чињеницу да је уочено да се нормирањем овог поступка могу смањити изгледи за судско решавање спора и створити једноставан али ефикасан механизам за смањење оптерећења судова радним споровима, уз истовремено сугерисање (или наметање) раднику и послодавцу поступка који може довести до брзог решења спорног питања. Закон о раду Федерације Босне и Херцеговине садржи члан 114. којим је уређено постојање поступка за интерно решавање спорова код послодавца.²⁷ Поступак је даље само делимично разрађен чланом 116 истог закона. Неколико ствари се може закључити из оваквог приступа. Најпре, претходни поступак код послодавца је уређен као предуслов подношења тужбе суду и покретања радног спора. Једино се у случају да постоје новчана потраживања запосленог према послодавцу, он може изоставити. Рок за покретање овог поступка је релативно кратак, али чини се сасвим примерен. Рок за покретање радног спора неће тећи док се не заврши интерни поступак. Сам интерни поступак међутим заправо није нормиран – радник подноси захтев послодавцу, који на њега може одговорити позитивно или негативно, односно може одабрати да га игнорише. У члану 116 се наводи да се странке споразумевају у складу са законом, што је најшира могућа одредница како ће

²⁷ *Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, Službene novine FBiH*, br. 1/2016 i 89/2018. Чланом 114. Закона регулише се заштита права из радног односа тако да: „(1) Радник који сматра да му је послодавац повредио неко право из радног односа може у року 30 дана од дана доставе одлуке којом је повређено његово право, односно од дана сазнања за повреду права, захтевати од послодавца остваривање тога права. (2) Ако послодавац у року 30 дана од дана подношења захтева за заштиту права или постизања договора о мирном решавању спора из Члана 116. става 1. овога закона не удовољи том захтеву, радник може у даљњем року од 90 дана поднети тужбу пред меродавним судом. (3) Заштиту повређеног права пред меродавним судом не може захтевати радник који претходно послодавцу није поднео захтев из става 1. овога Члана, осим у случају захтева радника за надокнаду штете или друго новчано потраживање из радног односа.“

поступак изгледати. Других правила поступка у самом закону нема, нити се упућује на општи акт послодавца или други општи или појединачни акт, односно уговор о раду којим би се правила могла даље разрадити и прецизирати. Ово може деловати као недостатак оваквог законског решења, али то не мора нужно бити тачно – стране су у овом случају потпуно слободне да уђу у размену писаних изјава, усмено договарају и представљају своје виђење спорног питања. Готово идентично решење садржи и Закон о раду Хрватске уз напомену да су постављени краћи рокови (15 дана за подношење захтева и 15 дана за одговор), да се изричито дозвољава могућност да се другим прописом, колективним уговором или уговором о раду овај поступак детаљније уреди, као и да се овај поступак не може покренути у случајевима заштите достојанства радника.²⁸ Слично решење, али са донекле детаљнијом регулативом, предвиђа и Закон о раду Републике Српске.²⁹ Иако се овај закон иначе умногоме ослања на нормативна решења из Закона о раду Републике Србије, код регулисања овог питања одступа се од тог правила, чини се с добрим разлогом, будући да је интерни поступак код послодавца нормиран на релативно задовољавајући начин. У цитираном законском решењу присутна је иста идеја као у Закону о раду Федерације БиХ, али је она детаљније уређена. Сам поступак није, као и у претходном примеру, предмет регулисања закона и остављен је практично раднику и послодавцу на вољу. Регулисан је, међутим, однос овог поступка и поступка (екстерног) мирног решавања спора, као и однос са судском заштитом. Интерни поступак није услов покретања механизма судске заштите, зато што раднику на путу ка радном спору стоји обавезан поступак екстерног мирног решавања спора. Ипак, законодавац се одлучио да и поред таквог решења задржи норму о интерном решавању спора, очигледно (правилно) имајући у виду да се поједини спорови могу ефикасно решити директним контактом незадовољног радника са послодавцем, без активирања других формалнијих начина решавања спора. Регулисан је и однос интерне заштите са обраћањем инспекцији рада, што је такође добро решење којим се отклањају потенцијалне недоумице о некомпатибилности ових поступака. Није се, међутим, отишло тако далеко да се инспектор рада укључи у поступак као посредник, што јесте једна од идеја на коју се може наићи у упоредним решењима.

4) МИРЕЊЕ И ПОСРЕДОВАЊЕ

Почетком 1950-их година 20. века, Међународна организација рада (МОР) почела је да се фокусира на мирење и посредовање у појединачним

²⁸ Закон о раду Републике Хрватске, *Narodne novine RH*, бр. 93/2014, 127/2017, 98/2019.

²⁹ Закон о раду Републике Српске, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 1/2016, 66/2018.

споровима. Препорука МОР-а 92 о добровољном помирењу и арбитражи, која је одобрена 1951. године, први је од неколико необавезујућих докумената којима је МОР успоставио основне смернице за мирно решавање спора.³⁰ Савет се може користити за решавање радних спорова између послодаваца и запослених. Процес за мирно решавање путем посредовања страна у спору заснива се на низу признатих критеријума, укључујући добровољност, кооперативно учешће, једнаку заступљеност запослених и послодаваца, бесплатност и ефективност. Предлог има за циљ решавање групних спорова. Међутим, не постоје законске баријере које спречавају владе да усвоје процес мирења из препоруке као средство за решавање конкретних радних спорова. Препорука само регулише битне елементе, а не цео процес. Мирење се може започети на иницијативу једне од страна у спору или као део формалних дужности субјекта задуженог за посредовање у спору. Да би се поступак спровео у складу са горе наведеним критеријумима, несумњиво је неопходна сагласност обе стране. Узимају се у обзир формални захтеви и правни карактер споразума о решавању спорова; мора бити у писаној форми и имаће исту правну тежину као и споразуми сличне врсте постигнути под уобичајеним околностима.³¹ Владе, односно социјални партнери, задужени су да утврде све специфичности регулације поступка. Ако један или више запослених сматра да су њихова права повређена, односно ако постоји пракса која је противна закону, колективном уговору или општој политици послодавца, саветује се да се директно обрате супервизору, наводи Препорука из 1967. о томе како истражити жалбе запослених. Ако процес разматрања жалбе код послодавца буде неуспешан, исти предлог нуди друге правце деловања. Ови избори укључују одлазак на суд, као и мирење или арбитражу пред квалификованим јавним организацијама. Стога савет поставља добро познати редослед могућег решавања спора: обраћање послодавцу, мирно решавање од стране спољног органа у складу с претходно планираном процедуром и, на крају, обраћање суду. Аутори се само позивају на претходне смернице МОР-а и националне законе, а да у тексту не помињу експлицитно механизам помирења.³² Мирење и посредовање нису препознати методи решавања радних спорова Законом о раду. Ако се изоставе одредбе члана 194. о споразумној арбитражи – које су претходно узете у обзир – мирно решавање спора није регулисано овим прописом, а то је несумњиво нешто што се мора променити у будућности. Индивидуални радни спорови се могу решавати мирним путем у складу са Законом о мирном решавању радних спорова, који предвиђа и њихово

³⁰ R092 – Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92). Интернет: <https://www.ilo.org/R092>, 2.6.2023.

³¹ Марио Рељановић, Јована Мисаиловић, *op. cit.*, стр. 44.

³² *Ibid.*, стр. 45.

институционализовано решавање пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова. Међутим, предлаже се арбитража, а не мирење, као средство за решавање конкретних радних питања. „Из необјашњивих разлога, законодавац је оставио само ограничен број опција за мирно решавање тих спорова, прописујући да се појединачни радни спорови пред Агенцијом могу решавати искључиво у арбитражном поступку, док се колективни радни спорови могу решавати искључиво у поступку мирења.“³³ Индивидуални радни спорови могу се решавати и по одредбама Закона о посредовању у решавању спорова.³⁴ О чему год да је реч, посредовање се посматра као процес у коме стране вољно покушавају да реше спорни однос путем дијалога, уз помоћ једног или више посредника који помажу странама у постизању решења. Законодавство регулише прилично широк спектар потенцијалних примена: Ако ниједно друго законодавство не наводи искључиву надлежност суда или другог субјекта, посредовање се користи у спорним ситуацијама у којима странке могу слободно да реше своје захтеве, било да се одвија пре или после почетка судског или другог формалног поступка. Забрињавајући је одговор из става 3. истог члана који каже да, „ако посебним законом није другачије прописано“, одредбе Закона примењују се и на радне спорове. Пошто не постоји изричит пропис који забрањује коришћење посредовања за решавање радних питања, нејасно је шта се под тим подразумева. Неки аутори су приметили да су у поређењу са индивидуалним радним споровима, колективни радни спорови погоднији за мирно решавање.³⁵ Позивање на мере за мирно решавање колективних радних спорова може се наћи у Закону о раду. Репрезентативни синдикат има право да учествује у решавању колективних радних спорова, сходно члану 239. тачка 2. Међутим, арбитража је пожељнији метод за решавање групног спора, а не посредовање. С друге стране, Закон о посредовању у решавању спорова не прави разлику између индивидуалних и групних радних питања. Закон о мирном решавању радних спорова је једина законска одредба која посебно регулише мирење, односно посредовање у решавању колективних радних спорова. Када је реч о упоредним решењима, у региону углавном преовлађују опште одредбе о поступцима мирног решавања спора. Тако Закон о раду Републике Српске садржи одредбу да предлог за мирно решавање радног спора радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од три месеца од дана учињене повреде.³⁶ Поступак ће се спровести у складу са посебним Законом о мирном решавању радних спорова пред

³³ Ана Лазаревић, *op. cit.*, стр. 371.

³⁴ Закон о посредовању у решавању спорова, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 55/2014.

³⁵ Alan Uzelac, *op. cit.*, str. 1286.

³⁶ Закон о раду Републике Српске, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 1/2016, 66/2018.

Агенцијом за мирно решавање радних спорова (могу се одабрати и мирење и арбитража).³⁷ Слично овом решењу, Законом о раду Републике Хрватске предвиђено је да радник, независно од интерне и судске заштите, може покренути поступак мирног решавања спора увек када је то дозвољено законом, другим прописом, колективним уговором или правилником о раду.³⁸ Закон предвиђа могућност споразумног покретања посредовања или арбитраже, и то по правилима која су одређена колективним уговором. Упућујућу одредбу садржи и Закон о раду Македоније.³⁹ Закон о раду Словеније нешто детаљније уређује могућност покретања поступка посредовања у случају да радник тврди да му је неко право прекршено, као и уколико покренут интерни поступак код послодавца није завршио решењем спорног питања. Код овог решења је, међутим, карактеристично што се предвиђа посредовање инспектора рада. Упоредна решења у региону се разликују. У Федерацији БиХ предвиђено је да уколико се у року од 45 дана од почетка колективног преговарања не постигне споразум о колективном уговору, стране могу образовати арбитражу за решавање спорних питања.⁴⁰ Закон о мирном решавању радних спорова Републике Српске предвиђа посредовање за решавање колективних радних спорова, али разликује решавање више врста колективних спорова. Док се у решавању правних спорова појављује миритељ (или арбитар), који настоји да стране у спору дођу до споразума о решењу спора, у интересним споровима поступком управља мировно веће од три члана (уз миритеља ту су и по један представник сваке од страна у спору). Потом, колективни радни спорови који настану у делатностима од општег интереса немају карактер добровољности, већ су стране дужне да покрену поступак или да учествују у покренутом поступку. Наведена решења имају доста заједничког са анализираним решењем из законодавства Србије. С друге стране, као што је већ напоменуто, Закон о раду Хрватске садржи само општу одредбу да се колективни спорови могу решавати и мирењем, односно арбитражом, као и да колективним уговорима могу бити детаљније уређени ови поступци, док Закон о раду Северне Македоније предвиђа само арбитражу као потенцијални начин мирног решавања колективних спорова.⁴¹

³⁷ Закон о мирном решавању радних спорова Републике Српске, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 19/2016.

³⁸ Закон о раду Републике Хрватске, *Народне новине РН*, бр. 93/2014, 127/2017, 98/2019.

³⁹ Закон о раду Северне Македоније, *Службени гласник СМ*, бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 11/2012, 39/2012, 20/2015, 129/2015, 27/2016.

⁴⁰ Члан 139. Закона о раду Федерације Босне и Херцеговине.

⁴¹ Члан 136. Закона о раду Републике Хрватске; Члан 182. Закона о раду Северне Македоније.

5) АРБИТРАЖА

Арбитража је прикладна за специфичне радне спорове. Међутим, постоји неколико облика арбитражних поступака, као и различите стратегије за решавање питања њиховог уговарања и добровољности. Термин „арбитража“ може се применити и на сам процес и на тело које доноси одлуке у оквиру њега. Према Драгићевићу, арбитража за појединачне радне спорове може се посматрати двојачко – као метод решавања радног спора (у ком смислу подразумева поверавање решавања спора непристрасном трећем лицу или лицима доношењем арбитражне одлуке), и као институционални облик решавања спорова (у ком смислу то значи да арбитража функционише као тело, основано као стално или *ad hoc* тело, било од стране самих страна или од стране арбитра трећих лица).⁴² Арбитража је једини расположиви процес за решавање индивидуалних радних спорова, према Закону о мирном решавању радних спорова. Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је место арбитраже. Индивидуалним радним спором сматра се спор око неког од следећих: отказ уговора о раду; радно време; остваривање права на годишњи одмор; исплата зараде/плате, накнада зараде/плате и минималне зараде у складу са законом; исплата накнаде за оброк током рада, за путовање на посао и са посла, годишњи одмор и друге накнаде у складу са законом; исплата отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других бенефиција у складу са законом.⁴³ Исти стандарди непристрасности и независности који важе за миритеље важе и за арбитра. Покреће се предлог једне од страна у спору или комбиновани предлог. Уколико се странке не могу договорити, арбитра ће у њихово име изабрати директор Агенције (а ова правила су заједничка за правила за решавање колективног радног спора мирењем). Постоји само једна општа клаузула у вези са арбитражним решавањем спорова у Препоруци МОП 92 о добровољном помирењу и арбитражи: „Ако се спор упути на арбитражу ради коначног решавања уз сагласност свих заинтересованих страна, стране у спору треба да се уздрже од Lockout-а док је арбитража у току, као и прихватање арбитражне одлуке“.⁴⁴

Странке у спору и даље имају могућност да користе овај алат и да решењу спора приступе у доброј вери, па се у том смислу арбитража сматра једнако валидним инструментом за спречавање ескалације спора. Међутим, ово решење је незадовољавајуће и недовољно за доношење закључака о сврсисходности арбитраже као начина решавања радних спорова. Законом о

⁴² Марија Драгићевић, „Решавање индивидуалних радних спорова арбитражом – упоредни приказ“, *Право и привреда*, 7–9/2018, стр. 538.

⁴³ Члан 3, став 1. Закона о мирном решавању радних спорова Републике Србије.

⁴⁴ „Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation“, 1951 (No. 92). Интернет: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/P12100_ILO_CODE:R092. 26.6.2023.

раду Републике Србије предвиђена је будућа арбитража у вези са мирним решавањем колективних спорова. Према Закону о мирном решавању радних спорова, за решавање колективних радних спорова може се користити само мирење. Када је реч о упоредним решењима, арбитража је, чини се, доминантан поступак који је предмет регулисања закона о раду у земљама у региону. Законом о радним односима Словеније регулише се ситуација у којој се радник и послодавац споре око отказа уговора о раду – уколико се договоре да спор реше арбитражом, решење о отказу уговора о раду неће производити дејства до тренутка окончања тог поступка.⁴⁵ Сама арбитража се, према члану 205 истог закона, може предвидети за било које спорно питање и детаљније уредити колективним уговором и уговором о раду. Колективним уговором се уређује састав арбитраже и начин рада, односно поступак, док се уговором о раду радник и послодавац могу обавезати да спорна питања покушају да реше интерним поступком. Уколико ова клаузула није део уговора о раду, стране у спору могу се накнадно договорити да на овај начин реше спорно питање. Поступак који није унапред уговорен није обавезан већ добровољан, и његово спровођење не представља предуслов судској заштити. Када је предвиђен колективним уговором, али није уговором о раду или накнадним споразумом, поступак се неће реализовати. Иако то није изричито нормирано, чини се да се подразумева да се послодавац и радник, и у ситуацији када су предвидели решавање спора путем арбитраже, могу договорити да од ње одустану. Закон о раду Хрватске прописује да се индивидуални радни спорови могу поверити на решавање миритељу или арбитражу.⁴⁶ Иако законодавац није нормирао поступак арбитраже који би био примењен у овом случају, постоји мишљење да је нужно применити Закон о арбитражи, што практично значи да је норма упућујућа и да ће се арбитража водити према општим законским правилима.⁴⁷

6) ИЗВОРИ

Ballot, Michael, *Labor Management Relations in a Changing Environment*, New York, 1996.

Драгићевић, Марија, „Решавање индивидуалних радних спорова арбитражом – упоредни приказ“, *Право и привреда*, 7–9/2018.

Етички кодекс миритеља и арбитра, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 1/2019.

⁴⁵ Закон о радним односима Словеније, *Урадни лист Републике Словеније*, бр. 21/2013; Члан 85. став 2, Закона о радним односима Словеније.

⁴⁶ Члан 132. Закона о раду Републике Хрватске.

⁴⁷ Закон о арбитражи Републике Хрватске, *Народне новине*, бр. 88/2001.

- Ebisui, Minawa, Cooney, Sean, Fenwick, Colin, (eds), *Resolving individual labour disputes: a comparative overview*, International Labour Office, Geneva, 2016.
- Foley, Kevin, Cronin, Maedhbh, *Profesionalno mirenje u kolektivnim radnim sporovima*, ILO Budapest, 2015.
- Гајић, Боровоје, „Радни спор и рок за судску заштиту“, *Правни информатор*, vol. 20, бр. 4/2017.
- Иницијатива за развој и сарадњу, *Изазови мирног решавања радних спорова у Републици Србији*, Међународни центар „Олоф Палме“, УГС „Назависност“, Савез самосталних синдиката Србије, Унија послодаваца Србије, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, Београд, март 2022.
- Jagtenberg, Rob, Roo, Annie, “Employment disputes and arbitration an account of irreconcilability, with reference to the EU and the USA”, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 2/2018.
- Лазаревић, Ана, *Радни спорови у вези са колективним отпуштањем запослених и методи за њихово решавање*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2019.
- Правилник о издавању идентификационог документа, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 1/2019.
- Правилник о поступку мирног решавања радних спорова, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 12. 84/05, 1/2019.
- Правилник о поступку мирног решавања радних спорова, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 12. 84/05, 1/2019.
- Рељановић, Марио, Мисаиловић, Јована, *Решавање радних спорова*, Институт за упоредно право, Београд, 2021.
- R092 – Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92).
Интернет: <https://www.ilo.org/R092>, 2.6.2023.
- Robertson, Nicolas (ed.), *The Labour and Employment Dispute Review*, London, 2020.
- Sanders, Paul, “Types of Labor Disputes and Approaches to Their Settlement”, *Law and Contemporary Problems*, 12/1947.
- St. Antoine, Theodore, “Internalization of Labor Disputes: Can ADR Mechanisms Help?”, in: *Labor Law Beyond Borders: ADR and the Internationalization of Labor Dispute Settlement*, International Bureau of the Permanent Court of Arbitration, 2003.
- Симоновић, Драгољуб, „Радни спор – хитан или спор“, *Право и привреда*, 1–3/2017.
- Uzelac, Alan, „Aktualni trendovi mirnog rješavanja sporova u Hrvatskoj: dosezi i ograničenja“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 3/2018.

- Vargha, Corrine, "Reflections on ILO experience: How Can Effectiveness of Dispute Resolution System be Assessed?", in: Annika Talvik (ed.), *Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations*, International Labour Organisation, Geneva, 2015.
- Vidal, Sara, "Mediation by labour courts in Spain", u: Annika Talvik (ed.), *Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations*, Conference Proceedings, ILO Geneva, 15–16 September 2014.
- "Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation", 1951 (No. 92).
Интернет: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/P12100_ILO_CODE:R092.
26.6.2023.
- Закон о раду, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18.
- Закон о мирном решавању радних спорова, *Службени гласник Републике Србије*, бр.125/2004, 104/2009 и 50/2018.
- Закон о посредовању у решавању спорова, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 55/2014.
- Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, *Službene novine FBiH*, br. 1/2016 i 89/2018.
- Zakon o radu Republike Hrvatske, *Narodne novine RH*, br. 93/2014, 127/2017, 98/2019.
- Закон о раду Републике Српске, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 1/2016, 66/2018.
- Закон о раду Републике Српске, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 1/2016, 66/2018.
- Закон о мирном решавању радних спорова Републике Српске, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 19/2016.
- Zakon o radu Republike Hrvatske, *Narodne novine RH*, br. 93/2014, 127/2017, 98/2019.
- Закон о раду Северне Македоније, *Службени гласник СМ*, бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 11/2012, 39/2012, 20/2015, 129/2015, 27/2016.
- Zakon o radnim odnosima Slovenije, *Uradni list Republike Slovenije*, br. 21/2013.
- Zakon o arbitraži Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 88/2001.

7) ЗНАЧАЈ ЗА РЕПУБЛИКУ СРБИЈУ

Радни односи су изузетно комплексни, па су и спорови који проистичу из њих разноврсни и различити према великом броју својих одлика. Док су неки банални и могу се решити непосредном комуникацијом и разјашњењем спорних околности, код других ће бити потребно да се укључи низ вештака,

ангажује суд и потроши пуно радних сати да би се дошло до закључка ко је у праву и чија су права прекршена, односно каква је штета проистекла из тог кршења. Сложеност радних односа – и радних спорова – довела је током времена до потребе за разноврсним механизмима за њихову превенцију, правовремено уочавање и решавање. Проблем решавања радних спорова у Србији и појединим земљама региона је сложен и представља нужност деловања и реформи у више области истовремено – како радног права тако и грађанског процесног права, односно система организације судова. Решења која су представљена плод су истраживања и искустава аутора, и израз напора да се систематски и свеобухватно приступи реформи радног права на начин који би извесно морао укључивати и заштиту права радника на одговарајући и ефикасан начин. Ефикасно решавање радних спорова није само у интересу радника већ и послодаваца. Предуги радни спорови често подразумевају енормне износе накнаде штете за неисплаћене зараде и неуплаћене доприносе, које послодавац дугује након неколико година спорења око законитости отказа уговора о раду који је завршен у корист запосленог.

OUT-OF-COURT SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES IN SERBIA AND REGIONAL COUNTRIES

Abstract: The paper analyses the methods of out-of-court settlement of labour disputes in the Republic of Serbia and the countries of the region. The problem of resolving labour disputes in Serbia is very complex and represents the necessity of action and reforms in several areas at the same time, both in labour law and civil procedural law, i.e., the system of organisation of courts. The presented solutions are the fruit of the author's research and experience and an expression of efforts to systematically and comprehensively approach labour law reform in a way that would certainly have to include the protection of workers' rights in an appropriate and efficient manner. Effective resolution of labour disputes is not only in the interest of workers but also employers. Prolonged labour disputes often involve enormous amounts of damages for unpaid wages and unpaid contributions, which the employer owes after several years of disputes over the legality of the termination of the employment contract that was concluded in favour of the employee.

Keywords: labour disputes, out-of-court settlement, Serbia, region.