

Универзитет у Приштини
са привременим седиштем у Косовској Митровици
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
Зборник радова
„УНИВЕРЗАЛНО И ОСОБЕНО У ПРАВУ“

Издавач:

Правни факултет Универзитета у Приштини
са привременим седиштем у Косовској Митровици,
Лоле Рибара 29, 38220 Косовска Митровица, тел. 028.425.336, www.pra.pg.ac.rs

За издавача

проф. др Владан Михајловић, декан

Главни и одговорни уредник

доц. др Огњен Вујовић

Заменик главног и одговорног уредника

доц. др Страхиња Миљковић

Уређивачки одбор

Чланови из земље: проф. др Владан Михајловић, проф. др Урош Шуваковић, проф. др Душанка Јововић, проф. др Братислав Милановић, проф. др Вук Радовић, проф. др Јелена Беловић, проф. др Дејан Мирковић, доц. др Андреја Катанчевић.

Чланови из иностранства: prof. dr Gábor Hamza, prof. dr Damjan Korošec, prof. dr Barbara Novak, prof. dr Tina Pržeska, naučni saradnik dr Vanda Božić, doc. dr Ratko Brnabić, doc. dr Nives Mazur Kumrić, проф. др Горан Марковић, доц. др Драган Гоцевски.

Секретар Уређивачког одбора:

Доц. др Саша Атанасов

Технички уредник:

Младен Годоровић

Дизајн корица:

Димитрије Милић

Корица:

Детаљ из Законоправила Светога Саве, Иловички препис, 1262. година.

Штампа: Кварк, Краљево

Тираж: 50 примерака

ISBN 978-86-6083-053-3

Штампање овог Зборника помогло је Министарство просвете,
науке и технолошког развоја Републике Србије

Александра МИТРОВИЋ*

МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ И ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ – СОЦИОЛОШКО – ПРАВНИ АСПЕКТ

Апстракт: Циљ овог рада је да истражи социолошко-правни оквир мирног решавања радних спорова и потврди предности мирног решавања у раду Агенције као државне институције основане ради приближавања концепту ЕУ, где је социјални дијалог претпоставка за хармонизацију радног права.

Истраживање у коме су коришћени метод апстракције, анализе и синтезе, методи закључивања: индукција и дедукција, као и упоредно-правни и статистички метод, показују да Агенција, као инструмент социјалног партнерства рефлектује медијацију на друштвену кохезију у виду ефикасног механизма за успостављање социјалног мира.

Закључак је да се мирним решавањем радних спорова – медијацијом ефикасније штите права радника, будући да судско решавање услед спорости, легализма и формализма, не може испунити очекивања из области радних спорова.

Кључне речи: *медијација, Агенција, радни спорови, мирно решавање радних спорова, социјални мир, социјални дијалог.*

УВОД

Радни спорови настају као резултат непремостивих разлика у социјалним интеракцијама, те се у њиховој анализи мора заћи у социјални контекст, одакле су потекли. Они су учестала појава у социјалном животу и настају између субјеката (послодавац-запослени) радног односа. Иако спадају у групу посебно непожељних друштвених сукоба, егзистенцијални захтеви живота наводе људе на заједнички рад, те током службених интеракција долазе у сукоб интереса и ометају континуитет рада. Основни задатак државе, која је и сама резултат супротстављених интереса, је да смањи, сузбије и ублажи последице интересних сукоба међу социјалним партнерима како би остварила социјални мир и

* Докторанд Правног факултета, Универзитета у Београду,
aleksandramitrovic754@gmail.com

сопствени просперитет. Друштвена пракса је показала да су социјални конфликти веома скупи за све социјалне актере – државу, послодавце и раднике, те је то навело на трагање за ефикаснијим стратегијама и механизмима социјалног мира. Стога у Европи настаје читав низ нових институција социјалног партнерства и превенције социјалних конфликта, а у оквиру тога и Републичка агенција за мирно решавање радних спорова у Републици Србији. Агенцијско решавање радних спорова има низ предности у односу на класичан судски поступак који услед спорости, легализма и формализма није у стању да се приближи савременом концепту ЕУ из области радног права.

1. ПРАВНА РЕГУЛАТИВА МИРНОГ РЕШАВАЊА РАДНИХ СПОРОВА

У демократском систему успостављање социјалног мира могуће уколико људи поштују закон земље, али и уколико закон земље, за узврат, поштује основне људске слободе.¹ Предуслов социјалног мира у том случају је успостављање делотворних институционалних механизма за решавање радних спорова, као и ефикасних мера за спречавање настанка радних спорова. Једна од важнијих подела радних спорова је према предмету спора, тако да се сходно томе, радни спорови деле на спорове по питању права и спорове по питању интереса.² Ако изузмемо, судско решавање радних спорова који са собом носи бројне недостатке и проблеме о којима је претходно било речи, правној доктрини је познат још један приступ у решавању радних спорова, а то је вансудски (алтернативни) начин решавања.

Вансудско (мирно) решавање радних спорова подразумева присуство треће, неутралне стране чија је улога дефинисана врстом поступка за решавање радног спора. Овај начин решавања радних спорова остварује социјалну правду и проналази најбоље могуће решење, а уједно води рачуна о свим елементима радног спора и правичности. Као методи мирног решавања радних спорова *de lege lata* истичу се: усклађивање (усаглашавање), посредовање (медијација), мирење (концилација), арбитража, поравнање, алтернативне методе (утврђивање чињеница,

¹International Labour Organization, *The International Labour Organization's Fundamental Conventions*, International Labour Office, InFocus Programme on Promoting the Declaration, (eds. International Labour Office) ISBN 92-2-112761-3, First published 2002, Second impression 2003, Geneva 2003, 9-10

²International Labour Organization, Substantiv provision of labour legislation: Settlement of collective labour disputes, <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm#2>, 19. јануар 2018.

мини-суђење, меди-арбитража, унајмљивање судија, процес пред изабраним суди.

1.1. Национално законодавство

Законодавну регулативу мирног решавања радних спорова РС чине ЗОР, ЗОМППС, Закон о изменама и допунама ЗОМППС-а и Правилник о поступку мирног решавања радног спора. У том смислу, члан 13. ст. 1. ЗОР-а предвиђа 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.³ Закон је дакле, поставио основне принципе на којима почива и поступак мирног решавања радних спорова, а који су и основна начела ЗОМППС. Према томе ЗОМППС познаје начело добровољности, начело трипартизма и непристрасности и детаљније регулише област мирног решавања радних спорова тиме што претпоставља: а) успостављање основних начела ЗОМППС; б) јасна дефинисаност индивидуалног и колективног радног спора; в) уређеност поступка мирног решавања радних спорова; г) образовање РАЗМППС која је основана као посебна организација РС, а чији се рад заснива на примени основних начела ЗОМППС.

С тим у вези, начело добровољности⁴ истиче да учесници у закључивању колективних уговора су слободни да добровољно одлуче о учешћу миритеља у колективном преговарању. Суштнска важност овог начела је да се ниједан метод мирног решавања спорова, не може применити ако за то не постоји воља сукобљених страна да прихвате такав начин решавања. Уколико постоји добра воља међу странама, читав поступак се решава много ефикасније. Наиме, мирење, посредовање (медијација) и арбитража најбоље функционишу у заједницама у којима постоји свест о предностима тих метода и воља социјалних партнера да се

³ Закон о раду – ЗОР, *Службени гласник РС*, бр 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13, чл. 13. ст. 1.

⁴ Начело добровољности – Учесници у закључивању колективног уговора су слободни да добровољно одлуче о учешћу миритеља у колективном преговарању. Стране у спору су слободне да одлуче о поступању и мирном решавању спора, ако овим законом није друкчије одређено. - Закон о мирном решавању радних спорова - ЗОМППС, *Службени гласник РС*, бр. 125/04, 104/09, чл. 5.

међусобни конфликти решавају на миран начин.⁵ Ипак, уколико би ови методи били обавезни, добровољност постоји у виду могућности да стране изаберу да ли ће споразумно наћи решење мирењем, прихватањем препоруке посредника (медијатора) или ће прихватити арбитражну одлуку. Са друге стране, начело трипартизма⁶ наглашава да није довољно само присуство социјалних партнера у већу, већ и присуство трећег, непристрасног и стручног лица које ће покушати да пронађе најбоље решење за настали радни спор. У складу са тим дефинисана је општа надлежност РАЗМРПС у поступку мирног решавања индивидуалних и пуна надлежност у поступку мирног решавања колективних радних спорова. РАЗМРПС преузима улогу медијатора којег је поставила држава да решава индивидуалне радне спорове методом арбитраже и колективне радне спорове методом мирења. Земље које су попут РС у процесу придруживања ЕУ, имају обавезу подношења редовних годишњих извештаја о постигнутом напретку у области радног законодавства, запошљавања, заштите на раду као и учешћа партнера у преговорима о приступању у ЕУ. Стога је РС прихватила преко 90 раније ратификованих конвенција и препорука МОП-а, које дефинишу међународне стандарде из области рада и радних односа и то конвенције 87, 98, 111, 131, 135, 147 које говоре о правима на колективно преговарање, организовање, заштити радничких представника, штрајк и социјалним питањима. Такође, РС је ратификовала и кључне документе УН-а у овој области, те уз уважавање међународних стандарда, конвенција и препорука МОП-а, ЗОМРПС регулише радне спорове на себи својствен начин тако да сви социјални партнери добијају исте шансе да спорна питања из области деловања Агенције реше споразумно пред арбитром (у индивидуалним радним споровима) или пред миритељем (у колективним радним споровима).

1.2. Концепт мирног решавања радних спорова у Европи

Институционализација система за мирно решавање радних спорова у Европи се развијала неунифицирано, од државе до државе, односно свака држава за себе развијала је механизме за решавање радних спорова. Дакле, концепт ЕУ, односно „Европски концепт“ решавања радних спорова карактерише његова неунифицираност, али и поред различитих

⁵ Jean de Givry, „Prevention of Labour Disputes Other Than Conflicts of Rights“, *International Encyclopedia of Comparative Law*, Volume XV – Labour Law (Otto Khan – Freund ed.), Tubingen 1978, 74.

⁶ Начело трипартизма и непристрасности – у поступку мирног решавања радног спора учествују стране у спору и миритељ, односно арбитар, у складу са овим законом. Миритељ, односно арбитар је дужан да поступа непристрасно. - *Ibid.*, чл. 6.

механизма решавања спорова теже заједничком исходу. Анализирајући систем радних судова, закључује се да систем радних судова може да буде део грађанског правосуђа (као специјално судско одељење) или алтернативно као специјално правосуђе које се придржава посебних правила.⁷ Радни судови интегрисани у систем грађанских судова су у Аустрији, Белгији, Италији, док су одвојени од њих у Данској, Финској, Француској, Немачкој, Великој Британији и тд. Истиче се да се радни судови разликују и по својој надлежности, односно по томе да ли суде само индивидуалне, или само колективне или обе врсте радних спорова. У праву групу радних судова спадају судови Француске, Италије, Белгије, Велике Британије и Луксембурга и њихова надлежност је ограничена на решавање индивидуалних радних спорова. Радни судови који се баве колективним радним споровима су у Финској и Данској, док комплетну надлежност у решавању обе врсте радних спорова имају радна правосуђа у Немачкој, Аустрији, Шпанији, Португалу, Шведској, Словенији и Грчкој. Предност решавања радних спорова пред специјализованим судовима за радне спорове је у процедуралним правилима јер процедуре радног суда су неформалније, брже, ефикасније, јефтиније и једноставније у поређењу са традиционалним грађанским процедурама. Алтернативно решавање радних спорова у земљама ЕУ настало је на бази постепеног уважавања социјалне и индустријске културе која је наклоњена споразуму и сарадњи, а не конфликтима. Стога су предности решавања радних спорова брзина, флексибилност – шири спектар могућих решења, неформалност, независност и нижи трошкови. Избор и улазак у вансудске процедуре, негде је препуштен вољи страна у спору, а негде је обавезан. Наиме, негде је његово правно дејство искључиво у моралном ауторитету органа који је партиципирао у решавању спора, а негде има правно дејство колективног уговора или судског поравнања.

Имајући у виду неунифицираност међу правним системима у Европи, значи да постоје разлике у могућим процедурама, односно механизмима алтернативног решавања спорова, начина избора и састава органа за решавање спора, као и врсте спорова који се могу решавати независно од државе.⁸ Актуелни механизми мирног решавања европског концепта познају три основна начина решавања – мирење, медијација (посредовање) и арбитража. Заједничко им је учешће неутралне треће

⁷ W. Duvel, „Labor Courts in the European Union in South East Europe - Comparative Review”, *Dispute resolution in labor relations*, (European Trade Union Institute - ETUI), Brussels 2005, 34.

⁸ Вид. I. Schomann, „Alternative dispute resolution: reconciliation, mediation, arbitration”, *Dispute resolution in labor relations*, (European Trade Union Institute - ETUI), Brussels 2005, 11 – 31.

стране у решавању спора, док је договор (слагање) између страна у спору услов интервенције треће стране, а степен интервенције је управо оно што их разликује. Значај и улога треће стране се креће од најпасивније код мирења, до најактивније код арбитраже. Стране у спору могу да покрену арбитражу без обзира да ли је поступак мирења или медијације завршен, али постоје и системи који не праве разлику између мирења и медијације и третирају их као један поступак (на пример Шведска, Велика Британија, САД, Србија). Полазиште и иницијатива за стварање међународних правила и алтернативних механизма за решавање радних спорова на међународном плану је новијег датума и још увек је недовољно разрађена. Ипак, постоји одређени број међународних правних аката који су имали директног и индиректног утицаја на националне системе решавања радних спорова. Са највећим утицајем су Препорука бр. 92 МОР-а о добровољном мирењу и арбитражи из 1951. године и Европска социјална повеља (ЕСП) из 1961. године, донета од стране Савета Европе, док су прва правила конкретног европског нивоа о алтернативном решавању радних спорова, предвиђена управо ЕСП-ом. Најзад, треба поменути и Европску повељу о фундаменталним социјалним правима радника из 1981. године која предвиђа фаворизовање процедуре мирења, медијације и арбитраже,⁹ као и препоруку МОР-а бр. 163 о колективним уговорима из исте године, која препоручује предузимање мера за решавање колективних радних спорова насталих у вези склапања, тумачења или примене уговора.

2. СОЦИОЛОШКО-ПРАВНИ АСПЕКТ МИРНОГ РЕШАВАЊА РАДНИХ СПОРОВА

Радни спорови су правни феномен који се због своје сложене правне природе може проучавати не само са аспекта права, већ и са социолошког, економског, психолошког, филозофског, политиколошког или историјског аспекта. Како бисмо истражили и боље разумели друштвени оквир мирног решавања радних спорова, потребно је заћи у социо-економски аспект мирног решавања радних спорова, али исто тако сагледати актуелне проблеме судског решавања који на најбољи могући начин указују колика је улога и значај социјалног дијалога у њиховом решавању.

⁹ Вид. Б. Лубарда (1999), 54.

2.1. Социо - економски аспект мирног решавања радних спорова

У РС је поверење у правне и политичке институције знатно нарушено током последње деценије XX века јер се Србија, као и остале пост – југословенске земље налазила у стању грађанског рата, политичког раздора и економске кризе, док су остале европске земље углавном успешно пролазиле пост – социјалистичку фазу трансформације. За Србију је то био период „блокаде“ и „одлагања“ пост – социјалистичке трансформације, што доводи до појаве правног скептицизма међу представницима правничке професије, али и неповерења у владавину права и државне институције међу грађанима РС. Током 90-их година XX века на простору бивше Југославије почео је да се примењује тржишни модел економских односа, али је своју убрзану примену у РС, тржишни модел успоставио тек 2000. године узимајући у обзир све објективне околности у којима се земља наша. У овом периоду прилагођавања дошло до значајног страног улагања и постепене приватизације, те је у Србији успела да се одржи висока и стабилна стопа привредног раста све до 2008. године. Од 2001-2008. године БДП је растао у просеку за око 5,4% годишње, са највећим растом од 8,3% забележеним 2004. године.¹⁰ Раст БДП-а у Србији је производ развоја услужног сектора, посебно финансијских и комерцијалних услуга где се бележи двострука стопа раста. Насупрот томе допринос индустрије БДП-у је знатно опао са 32,6% у 2001. години на 27, 7% у 2009. години, као и пољопривреде са 21,4% на 12, 8% за исти период.¹¹ Ипак, након периода благог опоравка, 2008. године, Србија улази у рецесију услед глобалне економске кризе, која уназад неколико година погађа савремено друштво, створивши велике штете како Србији, тако и другим европским земљама. Криза је прекинула динамику економског и технолошког развоја, изазвала несклад између понуде и потражње, прекинула значајне друштвене процесе, изазвала незапосленост и сиромашење милиона људи широм планете, уносећи немир и социјалну несигурност, те је на тај начин изазвала радикалне индустријске и социјалне конфликте. У 2001. години пак, животни стандард у Србији је био побољшан тако што је БДП по становнику са око 1.700 € порастао на 4.190 € у 2008. години, па се број људи испод границе апсолутног сиромаштва преполовио са приближно 14 % становништва у

¹⁰ World Bank IBRD-IDA, World Development Indicators-Serbia, Socio economic indicators, <https://data.worldbank.org/country/serbia?view=chart>, 18. децембар 2017.

¹¹ *Ibid.*

2002., на 6,6 % у 2007. години.¹² Међутим, дотадашњи раст БДП-а замењује пад БДП-а, где је већ у 2009. години стопа била -3,1%¹³. Остали статистички показатељи су такође неповољни, јер је стопа инфлације у 2013. години износила 7,3%.¹⁴ Према статистици Документа о програму достојанственог рада за РС 2013-2017. године, у другом кварталу 2008. године, раст производње је негативан услед заустављања прилива страног капитала који је испраћен крахом у области некретнина. Током 2009. године долази до пада националног производа за 3,1%, док је једна од последица заустављања прилива страног капитала, утицај на кредитну активност банака и последично негативан утицај на предузећа у приватном сектору, што доводи до пораста незапослености¹⁵ који је у 2013. години износио 24,1%.¹⁶ Такву стопу незапослености, приближно су имале само Грчка (27,5%) и Шпанија (26,1%), док се у другим земљама ЕУ стопа незапослености креће од 7-15%.¹⁷

У Србији неформална запосленост представља приближно 20% укупне запослености, а то значи да је сваки четврти радно способни становник незапослен, а сваки пети неформално радно ангажован. У 2013. години, Србија је у дубокој финансијској кризи која није само финансијска, већ и економска, институционална, друштвена, морална и етичка. Криза је, међутим, имала и своје поучне ефекте за оне који желе да уче и не понављају исте грешке. Искуство текуће кризе је показало да успех у борби против њених последица по националну економију у целини, захтева консензус и заједничко координирано деловање свих социјалних актера (државе, послодавца, радника - радничких синдиката). Друштвена пракса је показала да су индустријски и социјални конфликти

¹² Горана Крстић, „Профил сиромаштва у Србији у периоду 2002-2007.“, *Студија о животном стандарду, Србија 2002-2007.* (ур. Драган Вукмировић, Rachel Smith Govoni), Републички завод за статистику, Београд 2008, 9-29.

¹³ International Labour Organization, *Supporting strategies to recover from the crisis in South Eastern Europe: country assessment: Serbia* (ed. Mihail Arandarenko), ILO, Geneva 2011, 11-13.

¹⁴ Народна банка Србије – Саопштење Кабинета Гувернера од 12.09.2013. године.

¹⁵ Документ достојанственог рада за Републику Србију 2013-2017, <https://www.minrzs.gov.rs/lat/program-dostojanstvenog-rada-za-rs-2013-2017.html>, 20. децембар 2017.

¹⁶ Републички завод за статистику - РЗС, *Анкета о радној снази* (ур. Драган Вукмировић), БИЛТЕН 578, РЗС, Београд 2014., http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/01/35/41/SB-578_ARS_2013-SAJT.pdf, 12. јануар 2018.

¹⁷ Eurostat *Statistic Explained, Unemployment statistics*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Unemployment_trends, 20. јануар 2018.

веома скупи и да ту цену актери плаћају и појединачно и заједно, те зато трагају за стратегијама и механизмима социјалног мира. Тако настаје низ нових институција социјалног партнерства, превенције индустријских и социјалних конфликта, па је у складу са тим, 2005. године у РС основана Републичка агенције за мирно решавање радних спорова (РАЗМРРС) као медијатор-посредник између социјалних партнера ради ефикаснијег решавања и превенције актуелних проблема судског решавања радних спорова.

2.2. Проблеми судског решавања радних спорова

Разматрања теоретичара и практичара радноправне теорије указују на неопходност увођења радних судова као специјализованих судова за радне спорове (индивидуалне и колективне) и доношење посебног закона којим ће се регулисати поступак пред истим. Србија спада у државе у којима за решавање радних спорова нема посебно специјализованих судова. Радне спорове у нашој земљи решавају судови опште надлежности и третирају се врстом грађанскоправних спорова.

Ипак, поред постојећег, управно-судског оквира за разрешавање радних спорова у РС, запослени у крањој нужди прибегавају судском решавању радних спорова. Овај начин је најдужи и најскупљи за тужиоца и туженог. Проблеми попут високе стопе незапослености, као и развијено црно тржиште рада уз слаб капацитет надлежних државних органа (инспекције рада) погодују несавесним послодавцима. Уз све то, ниска стопа синдикализованости код послодаваца из приватног сектора има негативан утицај на запослене у доношењу одлуке да свој спор са послодавцем разреше пред судом. У Србији, према важећим прописима, тужилац сноси трошкове судских такси (осим код поступка за исплату минималне зараде)¹⁸, ангажмана заступника-адвоката и вештачења. Пракса показује да запослени који уђе у спор пред судом са својим послодавцем мора унапред да плати све трошкове и то у ситуацији када је најчешће незапослен. Проблем високе стопе незапослености, развија неформална запосленост уз слаб капацитет надлежних државних органа (радне инспекције) одвраћа запослене од покушаја да свој спор са послодавцем разреше пред судом. Томе сведочи и знатан број предмета пред Европским судом за људска права (ЕСЉП) у Стразбуру против РС који се тичу повреде права на суђење у разумном року, а који чине управо радноправни спорови. Дуготрајност и неделотворност судских поступака

¹⁸ Закон о судским таксама Републике Србије-ЗОСТ, *Службени гласник*, бр. 28/94, 53/95, 16/97, 34/2001 - др. закон, 9/2002, 29/2004, 61/2005, 116/2008 - др. закон, 31/2009, 101/2011, 93/2012, 93/2014 и 106/2015 чл. 9.

најбоље се може видети кроз податак да је од 14 пресуда ЕСЈП донетих током 2012. године, код чак 11 предмета констатована повреда права на суђење у разумном року. Досадашња пракса ЕСЈП показује и да од 61 пресуде изречене у предметима против РС, код 54 предмета је утврђена повреда права подносиоца представке, најчешће повреда права на суђење у разумном року.¹⁹ Инсистирање на увођењу радних судова и доношењу посебног закона о поступку у радним споровима у више наврата је аргументовано образложено од стране научних и стручних радника који се баве радним материјалним и радним процесним правом. Радноправна теорија РС је аргументовано истицала постојање оправдане потребе за квалитетним законодавним, институционалним и практичним реформама у области решавања радних спорова, по угледу на решења у упоредном радном законодавству. Те реформе би се односиле на методе мирног решавања радних спорова, јавних служби за мирење, медијацију (посредовање), методе директне индустријске акције (штрајк, lock out, бојкот и пикетинг) и на крају увођење посебних (специјализовани) радних судова који би по основу посебног закона судили радне спорове. Тако настаје погоднија друштвена клима између социјалних партнера у циљу постизања социјалног дијалога.

2.3. Улога социјалног дијалога у очувању социјалног мира

Основа превенције, али и решавања радних спорова почива на социјалном дијалогу, док се као основни проблем у РС истиче недостатак практичне примене истог. Приватни сектор слабо примењује социјални дијалог, па је у њему најмање заступљено схватање корисности социјалног дијалога²⁰ те је овде социјални дијалог обесмишљен. Суштина се не крије у испуњењу форме социјалног дијалога, већ у практичном усаглашавању ставова социјалних партнера. Стога се инсистира да преговарање ради решавања сукоба у области рада, синдикати и послодавци не би требало да схвате „као борбу између гладијатора“, што је раније био чест случај,

¹⁹ Извештај Заступника Републике Србије пред ЕСЗЈП из априла 2013. године, пресуда ЕСЗЈП у предмету Анђелић и остали против Републике Србије, 57611/10, Стразбур 28. мај 2013, http://www.zastupnik.gov.rs/uploads/cr/presude/u-odnosu-nars/presuda-andjelic-i-dr.-protiv-srbije-p.-br.-57611-10/andjelic_idr_p_57611_10_ser.pdf, 12. јануар, 2018.

²⁰ Ionut Sibian and Christoph Leihner, *The Role of civil society in EU – Serbia relations*, REX/381-CES 1176 – 2013_00_00:TRA_AC, Rue Belliard/Belliardstraat 99 — 1040 Bruxelles/Brussel — BELGIQUE/BELGIË, Brussel 2013, 1-11., https://civilnodrustvo.gov.rs/upload/old_site/2013/07/EESC-opinion-on-The-role-of-civil-society-in-EU-Serbia-relations_July-2013_sr.pdf, 25. јануар 2018.

већ као покушај налажења средњег решења којим ће бити задовољени интереси обе стране.²¹ У улози социјалних партнера су организације послодаваца и радника који би требало да активно учествују у формулацији и прихватању, као и надзору и примени међународних стандарда рада како дефинише Међународна организација рада (МОР). Институција МОР функционише као трипартитно тело и омогућава да организације послодаваца, радника и владе имају свој глас као равноправни социјални партнери у креирању стандарда рада, политике и програма из области рада. Социјална политика формулисана кроз дијалог између социјалних партнера има најбоље шансе за постизање циљева договорених од стране међународне заједнице. Стога стандарди МОР-а дефинишу оквир за креирање социјалне политике која ће обезбедити економски развој и добробит свима онима који их примењују.²² Социјални партнери имају кључну улогу у имплементацији међународних радноправних стандарда у домаће законодавство тако да највећи број међународних конвенција из области рада се односи на то да би држава (влада) требало да се консултује са најрепрезентативнијим организацијама послодаваца и радника у дизајнирању и оцењивању програма и дефинисању мера за примену датих стандарда.²³ Наравно, како би се таква социјално-радна клима успоставила, а касније и очувала, неопходно је да држава инсталира адекватне инструменте социјалног мира, односно адекватне методе мирног решавања радних спорова. Стога је у Скупштини Србије 2004. године усвојен Закон о мирном решавању радних спорова (ЗОМРПС) којим се уводе инструменти социјалног мира, што доноси позитивне ефекте по наше радно законодавство, а то су уједно и индикатори социјалног мира и благостања које држава жели да постигне: 1) брзина решавања радног спора, где странке месец дана по отварању расправе добијају правоснажно и извршно решење; 2) једноставност покретања и вођења радног спора (довољно је попунити формулар са сајта и проследити га Агенцији); 3) цена (поступак је потпуно бесплатан, обе стране штеде време и новац); 4) растерећивање судова; 5) пораст поверења између социјалних партнера где помоћ

²¹ Collective Bargaining, *A Workers Education Manual*, Geneva 1986, 58.

²² International Labour Organization, *Rules of the game: A brief introduction to international labour standards* (eds. International Labour Office), ISBN: 978-92-2-129063-6, Third Revised Edition, Geneva 2014, 62.

²³ International Labour Organization, *Guide to international labour standards and rights at work concerning young people*, (eds. International Labour Office), International Labour Standards Department ISBN 978-92-2-130838-6, Employment Policy Department, ILO, Geneva 2017, 13.

миритеља - медијатора омогућава изналагање компромисног и функционалног решења, прихватљивог и за послодавца и за запослене.

3. АГЕНЦИЈСКО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Агенција у улози медијатора у радном спору има за циљ да стране у спору постигну споразумно решење. У случају да се не постигне компромис, медијатор износи свој предлог решавања конфликта у виду необавезујуће препоруке. Заједничка особина свих медијатора је да морају бити упорни, истрајни и довитљиви.²⁴ Од медијатора се очекују сугестије, идеје и препоруке за изналагање решења. Медијација захтева активнији приступ неутралног лица – медијатора у спору. Поред класичног облика медијације, треба поменути, један њен нови вид уведен у Шведској 1990. године, под називом „Mediator of Realm” (што би се могло превести као „државни посредник”). Државни медијатор делује на националном нивоу и представља неку врсту супер медијатора, а има и улогу доброг домаћина у држави (*bonus pater patrie*).²⁵

Медијација постиже добре резултате у односу на мирење и арбитражу, али је ређе заступљена у мирном решавању радних спорова услед недовољног познавања предности медијације од стране радника и послодавца. Слабо искоришћеној медијацији у индивидуалним радним споровима требало би дати више простора у пракси јер је изузетно, заступљена код радничких и синдикалних повереника или комитета предузећа.²⁶ Као ефикасно средство у колективним споровима већег значаја, основно поље примене медијације је управо у колективним радним споровима. Бројни су они који подржавају решавање радних спорова мирним путем јер судови не могу испунити сва очекивања услед спорости, легализама и формализама, посебно када је реч о колективним уговорима и колективним радним споровима. Разлог због којег треба још избегавати судски поступак је што радни спорови услед присутног формализма, трају и по више година, а „...правда ако је сувише спора, губи смисао...”, што изазива фрустрације код радника.²⁷ Судски поступак,

²⁴ Reinhold Fahlbeck, „The Role of Neutrals in the Resolution of Interest Disputes In Sweden”, *Comparative Labour Law Journal*, Pennsylvania, USA 1989, 480.

²⁵ Reinhold Fahlbeck, *Les modalités de règlement des conflits collectifs d'intérêts*, Raport National Suede ; XIII Congrès Mondial de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, Athens 1991, 418.

²⁶ Reinhold Fahlbeck, „The Role of Neutrals in the Resolution of Shop Floor Disputes (Sweden)”, *Comparative Labour Law Journal*, Pennsylvania, USA 1987, 3.

²⁷ Arturo S. Bronstein, *Le protection contre le licenciement injustifié en Amérique Latine*, Revue international du travail, Bureau international du Travail, Genève 1990, 67.

такође повлачи високе трошкове, па је обраћање суду за многе раднике немогуће. Предност дакле лежи у трипартитној основи, где вансудски органи решавају радне спорове уз минимум формалности, те је поступак јефтинији од судског. Такође, задржава се аутономија страна и посвећује се пажња развијању добрих односа социјалних партнера, тако да се за обе стране нађе прихватљиво решење, па су економски аргументи и социјални аспекти изнад законских прописа. Дакле, води се рачуна о правди, а не само о праву. У потрази за ефикасним механизмима социјалног мира, друштвена пракса у РС је условила појаву институције социјалног партнерства попут РАЗМРРС ради ефикаснијег решавања и превенције радних спорова.

3.1. Појам, значај и циљеви Агенције за мирно решавање радних спорова

Оснивање РАЗМРРС предвиђено је ЗОМРРС, као оперативног тела и посебне организације Владе РС и то 01.01.2005. године, са званичним почетком рада половином јуна исте године. Разлог због којег се чекало шест месеци на почетак рада Агенције од њеног оснивања је тај што се вршио избор миритеља и арбитра који се налазе у именуку Агенције, а које бира независно трипартитно тело састављено од два преставника Владе РС, два представника репрезентативних синдиката, као и два представника репрезентативног удружења послодаваца. Арбитри и миритељи се бирају на 4 године, уписују се у Именик и објављују се у Службеном гласнику РС. Стране у спору могу самостално, усаглашено да изаберу миритеља или арбитра из именика Агенције или да избор препусте директору Агенције. Вишегодишњи рад ове организације потврдио је да вансудско решавање има низ предности у односу на судски поступак јер је процес рада неформалан и зависи искључиво од добре воље актера спорне ситуације из области рада. Говори се о пружању „још једне шансе“ актерима спорног догађаја како би покушали да проблем реше споразумно пре одласка на суд. Имајући у виду број решених предмета²⁸ пред Агенцијом се потврдила чињеница да нисмо друштво које

²⁸ Пред Агенцијом од њеног оснивања 2005. године, па до краја 2016. године покренуто 14.192 радна спора, од тога мериторно је решено 5.118 индивидуалних и 126 колективних радних спорова. Најзад, може се закључити да је стање у области мирног решавања радних спорова у РС и допринос Агенције након више од једне деценије рада и примене ЗОМРРС задовољавајуће и охрабрујуће, уз очигледне помаке у свим сегментима. Статистика показује да број вођених поступака оправдава егзистенцију института мирног решавања радних спорова у правном систему РС, док је вишегодишње искуство створило богату праксу миритеља и арбитра у решавању

воли да се суди, већ које настоји да дође до прихватљивог решења. Утицај Агенције је веома значајан будући да утиче на превенцију радних спорова, а уједно много чини и на едукацији актера о превенцији спора. Проналажење дијалога међу социјалним партнерима, односно прихватљивог решења за обе стране за преговарачким столом представља основни циљ Агенције. Досадашњи резултати Агенције показују да је поуздан чувар социјалног мира, тако да је поред бројних предности у погледу вансудског решавања (ефикасност, економичност, непристрасност решавања) остварила и циљеве социјалног значаја - унапређење социјалног дијалога, растерећење судства, смањење броја штрајкова²⁹. Све то индиректно доводи до економског и привредног раста, као и прилива иностраног капитала и нових инвестиционих улагања. Агенција такође, настоји да сукобљеним странама да шансу да седну за преговарачки сто и пронађу решење које је прихватљиво за обе стране пре него што дође до класичног судског поступка. Поверење међу социјалним партнерима расте као и свест о остварењу заједничких интереса у радном процесу сваким предметом који Агенција реши, а уједно јачају и механизми индустријске и социјалне демократије. Оснивање Агенције био је један од захтева МОП-а, како би се Србија приближила ЕУ, а колико је Србија успешна на путу транзиције, делом сведочи рад Агенције. Може се закључити да је успешност процеса транзиције (политичких, економских и социјалних реформи) еквивалентна успешности социјалног дијалога, односно социјалног мира³⁰ за који се Агенција залаже. Својим радом ова институција је постигла изузетне резултате, поставши лидер у региону, а значај је свакодневно потврђиван не само на формално – правном, већ и

радних спорова. Вид. Републичка Агенција за мирно решавање радних спорова – РАЗМРРС, „Приручник о добрим праксама у мирном решавању радних спорова“, *Преглед броја радних спорова решаваних пред Републичком Агенцијом за мирно решавање радних спорова у периоду 2005-2016.*, (ур. Ивица Лазовић), Data Сору, Београд 2017, 37.

²⁹ Када се сагледа шестогодишњи рад Републичке Агенције долазимо до просека од девет решених колективних спорова годишње. У просеку један дан штрајка у великом предузећу кошта између 400.000,00 и 500.000,00 еура. Уколико би посредством Агенције штрајк у том великом предузећу био смањен за само један дан то би представљало Буџет Агенције за наредне три године, а уколико би се посредством Агенције дошло до решења и пре отпочињања штрајка, уштеде би биле немерљиве и био би потребан стручњак из економско – финансијске области да их адекватно сагледа и образложи.

³⁰ Д. Маринковић, В. Маринковић, „Пут Србије ка Европском социјалном моделу стање и перспективе“, *Остваривање и заштита социјалних права*, Зборник радова Удружења за радно правни социјално осигурање Србије, Златибор, Интермекс, Београд 2010, 297.

на плану друштвене праксе. Томе сведочи пораст друштвене моћи и угледа Агенције у кратом времену њеног постојања и то да се Агенцији свакодневно обраћа све већи број социјалних партнера, појединачно или заједничким захтевима за превентиву, медијацију и арбитражу. Важно је рећи да Агенција не решава, већ помаже и подстиче социјалне partnere да седну за преговарачки сто и на миран начин препознају и пронађу решење. Ова институција тежи да што већи број радних спорова реши медијацијом, односно вансудским путем, односно допринесе смањењу конфликтних метода и штрајкова и утиче на успостављање индустријског и социјалног мира³¹ тако што ће растеретити судство радних спорова. Применом измена које уводи Агенција, остварена је енормна уштеда, чији износ расте сразмерно броју решених поступака, што се може по потреби додатно објаснити и израчунати.³² Агенција је задужена и за избор миритеља и арбитра, а према ЗОМРПС дефинисани су услови које они треба да испуне. У оквиру својих надлежности, овлашћења и обавеза Агенција води Именик миритеља и арбитра и Евиденцију о поступцима мирног решавања радних спорова. На захтев Социјално - економског савета основаног за територију РС, Агенција доставља обавештења у вези са подацима о којима води евиденције, као и обавештења о другим питањима од значаја за поступке мирног решавања.³³ Постоје и додатни послови које обавља Агенција, попут чувања информација којима располаже у циљу мирног решавања радних спорова, а да би се приступило одређеним информацијама спроводи се специфичан поступак.

3.2. Функције Агенције у поступку мирног решавања радних спорова

Агенција је попут моста између индустријских и социјалних конфликта на једној страни и социјалног мира на другој. Оправданост Агенције се пресликава на њену основну функцију, а то је превенција штрајка, настојећи да превентивно и едукативно делује на социјалне partnere да дођу до прихватљивог решења или, ако је наступио штрајк,

³¹ Социјални мир по дефиницији представља део укупног друштвеног мира и стабилности једне земље и представља израз односа између социјалних партнера тј. политичке власти, синдиката и послодаваца и јасно је да он, по принципу спојених судова, може да функционише само као део укупне политичке, економске и социјалне стабилности друштва. Вид. Philippe Pochet and Giuseppe Fajertag, „A new era for Social pacts in Europe”, *Social pacts in Europe new dynamics*, (ed. Giuseppe Fajertag and Philippe Pochet), ETUI, Brusseles 2000.

³² Информатор о раду Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова, *Службени гласник РС*, Београд 2012, 8.

³³ *Ibid.*, 5.

треба га прекинути и пронаћи решење којим би се стране договориле. Стога је неопходна тесна сарадња послодаваца, синдиката и запослених са Агенцијом јер ће као медијатор унапредити њихов међусобни однос, предупредити конфликтне ситуације и успоставити социјални мир, са циљем повећања економске добробити и пружања помоћи у одржавању постојећих и стварању нових радних места у РС.

3.2.1. Решавање индивидуалних радних спорова

У решавању индивидуалних радних спорова Агенција учествује између страна - послодаваца и запосленог покушавајући да кроз своју медијаторну улогу пронађе најбоље могуће решење за обе стране и избегне спор, односно судски поступак. Будући да се Агенција руководи ЗОМРРС, јасно је да Агенција индивидуалним спором сматра исто што и Закон, те индивидуалне радне спорове чине спорови поводом дискриминације и злостављања на раду³⁴, уговарања и исплате минималне зараде, отказа уговора о раду, појединачних права утврђених колективним уговором, другим општим актом или уговором о раду, затим поводом накнаде трошкова за исхрану у току рада, трошкова за долазак и одлазак са рада, исплате јубиларне награде, исплате регреса за коришћене годишњег одмора.³⁵

Према подацима Агенције за период од 2005-2013. године, покренуто је укупно 12.316 предлога за мирно решавање радних спорова. Укупно је решено 4.204 индивидуална радна спора правноснажним решењем арбитра. Однос поднетих и решених предмета зависи да ли је добијена сагласност друге стране за решавање спора мирним путем (случајеви када није поднет заједнички предлог страна у спору). Запажено је да је давање сагласности најчешће проблематично од стране државних органа, нарочито од стране државне управе. Сви предмети у којима је добијена сагласност за решавање су мериторно решени уз поштовање предвиђених законских рокова. Прва година шестогодишњег рада Агенције, од јуна 2005. године, забележила је резултат од 269 решених индивидуалних радних спорова, у другој години рада 1659, трећој 1110 и четвртој 305. Велики број решених спорова показује често јављање запослених који нису примали никакве накнаде за свој рад, а највећи број предмета се односи на неисплаћене минималне зараде запосленима. У 2009. години број решених индивидуалних радних спорова износио је 266, а у 2010. години 77. То говори да смо усвајањем многих закона из области

³⁴ Уведено 2009. године Законом о изменама и допунама Закона о мирном решању радних спорова, Службени гласник РС, бр. 104/2009.

³⁵ЗОМРРС, *Службени гласник*, бр. 125/04, 104/9, чл. 3.

рада смањили могућност злоупотребе запослених од стране послодавца, ненаплаћивањем зарада. Агенција ради искључиво на добровољној бази, тако да је потребна сагласност послодавца и запосленог да би спор из судске надлежности прешао у надлежност Агенције. У првих пет година рада Агенција је у 50% случајева добила ту сагласност, а у прве 4 године, разлог покретања спорова било је најчешће неисплаћивање минималне зараде. Доношењем Закона о спречавању злостављања на раду процентуално, највећи број предмета је због мобинга-злостављања на раду. То је потпуно нова категорија у нашем законодавству, тако да је одлука арбитра неопозива и коначна без права на жалбу. Као основни разлог настанка конфликта наводи се новац, стога свако друштво тежи да изгради систем у којем је јефтиније решити конфликте, тј. систем у којем је повољније и по послодавца и по запослене да поштују законе, а не да их крше.³⁶ Уштеда коју је остварила Агенција држави за решавање индивидуалних радних спорова у само првих пет година рада је од 3.000,00 до 5.000,00 еура.

Табела 1. - Решеност индивидуалних радних спорова у 2016. години

ИНДИВИДУАЛНИ СПОРОВИ				
Предмет спора	Број поднетих предлога	Поступци у току	Решено у управном поступку	Мериторно решено
Уговарање и исплата минималне зараде	19	8	8	3
Накнада за исхрану у току рада	141	5	6	130
Накнада за регрес за коришћење годишњег одмора	421	285	9	127
Накнада за долазак и одлазак са рада	6	-	4	2
Јубиларна награда	147	101	1	45
Отказ уговора о раду	28	1	26	1
Злостављање и дискриминација на раду	63	4	47	12
Остало (није у надлежности)	103	-	103	-
Укупно индивидуалних	928	404	204	320

Извор: Извештај о раду за социјално-економски савет Републике Србије Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова, Београд, фебруар 2017, 11.

³⁶ Дејан Костић, „Конфликти у процесу приватизације и њихов утицај на индустријализацију Србије“, *Економски видици 2010*, вол. 15, бр.2, 257-264.

Када је у питању само 2016. година решеност индивидуалних радних спорова (Табела 1.) показује да је укупан бр. поднетих предлога 928, поступци у току 404, решени у управном поступку 204 и мериторно решени 320.

3.2.2. Решавање колективних радних спорова

Механизам којим се регулишу међусобни односи послодавца и запослених требало би да буде кроз колективно преговарање, али социјални партнери у процесу преговарања упркос жељи и доброј вољи, не успевају да увек самостално разреше проблем који је настао у преговорима, те долази до спора између страна³⁷ који се тичу колективних права и заштите запослених. ЗОР у колективне радне спорове убраја спорове поводом: закључивања, измена и допуна или примене колективних уговора; примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених послодаваца и синдиката; остваривање права на синдикално организовање и деловање, штрајк; остваривање права на информисање, консултивање и учешће запослених у управљању.³⁸ Настали спорови се решавају применом непристрасног и добровољног мирења (медијације), у кратком временском року и без наметања воље странама у спору. Поступак се спроводи на трипартитној основи и са малим трошковима. Резултат медијације Агенције треба бити решен конкретан радни спор - стабилан и по могућству дугорочан споразум, раст поверења међу странама и предупређивање будућих спорова. Медијација може бити терапија за лечење актуелних болести у односу послодавца и запослених, али и спречавању нових.³⁹

Информатор о раду Агенције показује да је покренуто 12.316 предлога за мирно решавање радних спорова пред Агенцијом, од тога је 117 колективних спорова успешно решено споразумом страна у спору. Решавање колективних радних спорова у периоду 2005/2013. године у РС показује да је у 2009. години број решених колективних радних спорова од општег јавног интереса био мањи од осталих колективних спорова. То говори да је и приватни сектор (послодавци и синдикат) схватио да има

³⁷ Страном у колективном спору сматрају се учесници колективног уговора, односно послодавац, синдикат, запослени (или представник запослених) у односу на примену колективног уговора или општег акта и остваривање колективног права. Вид. ЗОМРРС, Службени гласник РС, бр.125/04, 104/09. чл. 2.

³⁸ *Ibid.*, чл. 2.

³⁹ Д. Костић, В.Ј. Перић, „Оптимални услови за мирење у колективним радним споровима“, *Зборник радова Социјална права и економска криза*, Интермекс, Београд 2009, 217.

интерес да своје проблеме реши пред Агенцијом јер само један дан штрајка⁴⁰ у великим предузећима носи велике губитке како предузећу тако и држави и свим запосленим радницима, стога је интересни циљ свих страна у спору долажење до прихватљивог заједничког решења.

График 1. - Решеност радних спорова за период од 2014-2016. године



Извор: Извештај о раду за социјално-економски савет Републике Србије Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова, Београд, фебруар 2017, 12.

Дакле, евидентно је да је у периоду од 2014-2016. године постепено повећан број решених индивидуалних и колективних радних спорова, па је само у 2014. години број решених спорова пред Агенцијом био 199, у 2015. години 322 и у 2016. години укупно 956 радних спорова. Све ово наводи да су углед и поверење према Агенцији као медијатору у решавању, али и превенцији радних спорова постепено расли, као и то да су социјални партнери увидели предности решавања радних спорова мирним путем пред Агенцијом на путу постизања дугорочних споразума.

⁴⁰ У просеку један дан штрајка у великом предузећу кошта између 400.000,00 и 500.000,00 еура. Уколико би посредством Агенције штрајк у том великом предузећу био смањен за само један дан то би представљало Буџет Агенције за наредне три године, а уколико би се посредством Агенције дошло до решења и пре отпочињања штрајка, уштеде би биле немерљиве и био би потребан стручњак из економско – финансијске области да их адекватно сагледа и образложи.

Табела 2. Решеност колективних радних спорова у 2016. години

КОЛЕКТИВНИ СПОРОВИ				
Предмет спора	Број поднетих предлога	Поступци у току	Решено у управном поступку	Мериторно решено
Закључивање, измена, допуна или примена КУ и општег акта	17	5	3	9
Остваривање права на синдикално организовање и деловање	4	-	4	-
Штрајк	7	1	4	2
Остваривање права на информисање, консултовање и учеће у управљању	-	-	-	-
Укупно колективних	28	6	11	11
Укупан број поступака пред Агенцијом	956	410	215	331

Извор: Извештај о раду за социјално-економски савет Републике Србије Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова, Београд, фебруар 2017, 12.

Ако се пак орјентишемо само на решавање колективних спорова пред Агенцијом у 2016. години, резултати показују даје укупан број поднетих предлога 956, поступака у току 410, решених у управном поступку 215 и мериторно решених 331.

ЗАКЉУЧАК

Област радних спорова као део социјалног контекста није остала имуна на конфликтност. Конфликти, сукоби или спорови из области рада били су ништа мање него катализатор промена у области рада. Последице радних спорова које за собом повлачи судско решавање, биле су иницијална каписла за потрагу нових, вансудских, споразумних метода решавања радних спорова. Будући да су се социјални и индустријски конфликти показали скупим по државу и друштво уопште, потрага за стратегијама и механизмима социјалног мира довела је до настанка нових институција социјалног партнерства које су у служби мирног решавања радних спорова.

Сходно томе, у Републици Србији је основана Агенција за мирно решавање радних спорова како би успоставила социјалну равнотежу

између легитимних интереса запослених и послодавца, али и допринела хармонизацији радног права ЕУ са домаћом радно-правном регулативом. Резултати истраживања потврђују Агенцију као ефикасног, економичног и неутралног медијатора којег је поставила држава ради очувања социјалног мира друштвене кохезије. Агенција је дакле, за собом оставила успешне године рада у којима је остварила модернизацију, рационализацију и прогресију броја поступака у односу на претходне године што је обавеза и резултат који је тешко достижан у наредном периоду. Ипак, поред унапређења и подизања видљивости значаја овог института, у будуће треба тежити даљој активности на изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова у интересу свих социјалних партнера, што је уједно и претпоставка хармонизације радног права Србије са стандардима ЕУ.

ЛИТЕРАТУРА

- Брајић В., *Радно право*, Савремена администрација, Београд 2001.
- Јашаревић С., *Решавање радних спорова мирним путем теорији и пракси (докторска дисертација)*, Нови Сад, 2000.
- Костић Д., „Конфликти у процесу приватизације и њихов утицај на индустријализацију Србије”, *Економски видици 2010*, вол. 15, бр.2.
- Костић Д., Периф В.Ј., „Оптимални услови за мирење у колективним радним споровима”, *Зборник радова Социјална права и економска криза*, Интермекс, Београд 2009.
- Крстић Г., „Профил сиромаштва у Србији у периоду 2002-2007.”, *Студија о животном стандарду, Србија 2002-2007.*, Републички завод за статистику, Београд 2008.
- Кулић Ж., *Колективни радни спорови*, Радничка штампа, Београд 2001.
- Лубарда Б., *Лексикон индустријских односа*, Радничка штампа, Београд 1997.
- Лубарда Б., *Решавање колективних радних спорова*, Правни факултет у Београду, Београд 1999.
- Маринковић Д., Маринковић В., „Пут Србије ка Европском социјалном моделу стања и перспективе”, *Остваривање и заштита социјалних права*, Зборник радова Удружења за радно право социјално осигурање Србије, Златибор, Интермекс, Београд 2010.
- Стојановић М., *Радни спорови СР Немачка, Аустрија, Република Италија, Република Словенија и Република Србија*, Family Press, Крагујевац 2007.
- De Givry J., „Prevention of Labour Disputes Other Than Conflicts of Rights”, *International Encyclopedia of Comparative Law*, Volume XV – Labour Law (Otto Khan – Freund ed.), Tubingen 1978.
- Duvel W., „Систем радничких судова у Европској Унији у југоисточној Европи – Компаративни преглед”, *Решавање спорова у радним односима, Институт европског синдиката (European Trade Union Institute - ETUI)*, Брисел 2005.
- Fahlbeck R., *Les modalités de reglement des conflits collectifs d'interests*, Raport National Suede ; XIII Congrès Mondial de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, Athens 1991.
- Fahlbeck R., „The Role of Neutrals in the Resolution of Interest Disputes In Sweden”, *Comparative Labour Law Journal*, Pennsylvania, USA 1989.
- Fahlbeck R., „The Role of Neutrals in the Resolution of Shop Floor Disputes (Sweden)”, *Comparative Labour Law Journal*, Pennsylvania, USA 1987.
- Pochet P., Fajertag G., *A new era for Sicial pacts in Europe*, in Collection „Social pacts in Europe new dynamics”, ETUI, Brusseles 2000.

Schomann I., „Алтернативно решавање спорова: помирење, посредовање, арбитража“, *Решавање спорова у радним односима, Институт европског синдиката (European Trade Union Institute - ETUI)*, Брисел 2005.

Закон о изменама и допунама Закона о мирном решању радних спорова, Службени гласник РС, бр. 104/2009.

Закон о мирном решавању радних спорова - ЗОМППС, *Службени гласник РС*, бр.125/04, 104/09.

Закон о раду – ЗОР, *Службени гласник РС*, бр 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13.

Извештај о раду за социјално-економски савет Републике Србије Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова, Републичка Агенција за мирно решавање радних спорова, Београд, фебруар 2017.

Информатор о раду Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова, *Службени гласник РС*, Београд 2012.

Приручник о добрим праксама у мирном решавању радних спорова, *Преглед броја радних спорова решаваних пред Републичком Агенцијом за мирно решавање радних спорова у периоду 2005-2016.*, Data Copy, Београд 2017.

International Labour Organization, *Guide to international labour standards and right at work concerning young people*, International Labour Standards Department ISBN 978-92-2-130838-6, Employment Policy Department, ILO, Geneva 2017.

International Labour Organization, *Помоћне стратегије за опоравак у Југоисточној Европи – Студија процене Србија*, ILO, Geneva 2011.

International Labour Organization, *Rules of the game: A brief introduction to international labour standards*, ISBN: 978-92-2-129063-6, Third Revised Edition, Geneva 2014.

International Labour Organization, *The International Labour Organization's Fundamental Conventions*, International Labour Office, InFocus Programme on Promoting the Declaration, ISBN 92-2-112761-3, First published 2002, Second impression 2003, Geneva 2003.

Интернет странице:

International Labour Organization, Substantiv provision of labour legislation: Settlement of collective labour disputes
<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm#2>

Републички завод за статистику - РЗС, *Анкета о радној снази, БИЛТЕН* 578, РЗС, Београд 2014.,
http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/01/35/41/SB-578_ARS_2013-SAJT.pdf

World Bank, Socio economic indicators,
<https://data.worldbank.org/country/serbia?view>

Aleksandra MITROVIĆ

Student, University of Belgrade Faculty of Law

**THE PEACEFUL SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES IN
REPUBLIC OF SERBIA AND EUROPEAN UNION - SOCIO - LEGAL
ASPECT**

Summary

The aim of this study is to investigate the social framework of the peaceful settlement of labour disputes and to confirm the benefits of the peaceful settlement in work of the Agency, as a state institution that is established to approach the concept of EU, where social dialogue is presupposition for harmonization the labour law .

The research in which we used the method of abstraction, analysis and synthesis, the method of inference: induction and deduction, as well as comparative law and statistical method, shows that the Agency, as an instrument for social partnership reflects mediation on social cohesion in the form of an effective mechanism for establishing a social order.

The conclusion is that the peaceful settlement of labour disputes - mediation effectively protects the rights of the workers because the judicial settlement of labour disputes can not fulfill the expectations of labour area by reason of slowness, legalism and formalism.

Key words: *mediation, Agency, labour disputes, the peaceful settlement of labour disputes, social peace, social dialogue.*

Рад је предат 13. априла 2018., а након мишљења рецензената одлуком одговорног уредника одобрен за штампу.