

**Др Мила Петровић,\***  
Миритељ при Републичкој агенцији за  
мирно решавање радних спорова

## **ПРЕДНОСТИ И МАНЕ МИРНОГ РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ**

**Апстракт:** Мирни методи решавања колективних радних спорова (мирење, посредовање и арбитража) јесу и најефикаснији и најекономичнији начин за достизање решења у оваквим споровима. Сваки од њих (њихове особености и међусобне разлике) биће стога укратко и појашњени у оквиру овог рада. Ипак, у склопу овог истраживања, анализа ће бити извршена преваходно из угла Закона о мирном решавању радних спорова и метода решавања колективних радних спорова који је њиме утврђен (мирење).

Сам процес мирења у Републици Србији скопчан је наиме са различитим изазовима који су везани за: Одбор за мирење; оснивача као учесника у преговорима за закључивање колективног уговора код послодавца за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе; питање потребног броја потписника колективног уговора уколико у преговорима за закључивање колективног уговора код послодавца учествује више репрезентативних синдиката, па чак и за сам положај миритеља. Сврха овог рада стога и јесте да укаже на ова питања и да приближи читаоцу целокупну проблематику. Аутор то сходно томе и чини, уз закључак да је у Републици Србији, ради превазилажења тих истих проблема, односно, ради самог квалитета поступка мирења у колективним радним споровима, неопходно радити на развоју и учвршћивању социјалног партнерства. Такође, аутор указује и на потребу да се олакша положај и рад миритеља на начин који је подобан да

---

\* e-mail: mila.petrovic89@gmail.com

Рад примљен: 12.07.2022.

Рад прихваћен: 04.08.2022.

*створи услове који ће му омогућити да ову своју улогу обавља квалитетно, коректно и без бојазни за своју безбедност.*

**Кључне речи:** колективни радни спорови, мирење, посредовање, арбитража, миритељ, Одбор за мирење, оснивач, Република Србија.

## 1. Увод

Колективни радни спорови по својој природи могу бити како *интересног*, тако и *правног* карактера. И док се првонаведена група колективних радних спорова односи на закључивање, измену, допуњу, као и на обнављање и продужење важења колективних уговора о раду, правни колективни радни спорови тичу се примене и тумачења постојећих колективних уговора.<sup>1</sup> Методи њиховог решавања посве су различити и могу се поделити на *методе мирног решавања колективних радних спорова* (мирење, посредовање, арбитража), *на методе притиска* (штрајк), као и на *административне или судске методе*.<sup>2</sup> Који ће опет метод при решавању једног оваквог спора бити и примењен, у великој мери зависи од његове природе. Тако, док се мирни методи решавања радних спорова могу применити како на интересни, тако и на правни колективни радни спор, према преовлађујућем решењу, штрајк и други методи притиска примењиваће се код спорова интересног типа, док судски метод решавања колективних радних спорова по својој природи највише одговара колективним споровима правног типа.<sup>3</sup>

Будући да је сваки од ових метода довољно интересантан и комплексан да би био подобан да представља предмет једног посебног истраживања, тематика овог рада биће ограничена искључиво на питање мирног решавања колективних радних спорова на територији Републике Србије, при чему ће његова анализа превасходно бити извршена из угла Закона о мирном решавању радних спорова<sup>4</sup> и метода решавања

---

1 Детаљније о појму и врстама колективних радних спорова у: Р. Брковић, Б. Урдаревић, *Радно право*, Службени гласник, Београд, 2020, стр. 296-297.

2 Детаљније у: П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2015, стр. 384-386.

3 Вид. Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду – центар за издаваштво и информисање, Београд, 2013, стр. 934-936.

4 (*Службени гласник РС*, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018) – у даљем тексту: Закон о мирном решавању радних спорова.

колективних радних спорова који је њиме утврђен. Другим речима, питање којим се овај рад превасходно бави јесте поступак мирења у радним споровима колективног типа, као и предностима и изазовима који се за њега везују.

## 2. Мирни методи решавања колективних радних спорова утврђени законодавством Републике Србије

Видели смо да се методи мирног решавања радних спорова могу поделити на три њихова појавна облика, односно, на *мирење*, *посредовање* и на *арбитражу*. Свака од ових метода опет, без обзира на овакву њихову категоризацију, поседује одређене специфичности. Чини се ипак да се најчешће у пракси меша појам мирења и појам посредовања. Мирење, у том смислу, јесте метод решавања колективног радног спора који подразумева ангажовање трећег лица које је независно и непристрасно, а ради пружања превасходно стручне помоћи, али и ради примене одређених дипломатских вештина које су неопходне да се овакав спор успешно заврши, на обостран интерес страна у спору. Миритељ ипак нема овлашћење да самоиницијативно даје препоруку о начину на који ће предметни спор бити решен, што суштински и јесте *differentia specifica* овог метода у односу на посредовање које, поред чињенице да представља нешто активнији процес од процеса мирења, подразумева и право посредника да овакву препоруку донесе.<sup>5</sup> Препорука посредника ипак није обавезујућа за стране у спору, што негде јесте и најбитнија разлика између посредовања и арбитраже, те се тако заправо овај метод

5 Грешку је у том смислу правно и српски законодавац све до последњих измена Закона о мирном решавању радних спорова. Тада је коначно промењена одредба која је давала право миритељу да предложи препоруку о начину решавања спора уколико Одбор за мирење исту не донесе у року од пет дана од дана закључења расправе, а на тај начин да је могућност да миритељ овакву препоруку донесе, након измена, постала условљена постојањем захтева једне од страна у спору, уколико Одбор поменути препоруку не донесе у року од три дана од дана закључења расправе. Закон о мирном решавању радних спорова, члан 25, став 3. У пракси, у Републици Србији, мирење и даље пре ипак подсећа на поступак посредовања (са изузетком права миритеља да самостално донесе препоруку о начину решавања спора). Ово будући да је улога миритеља, који би по правилу требало само да на дипломатски начин подстиче стране у спору да раде на достизању прихватљивог решења и да им укаже на евентуалне незаконите предлоге, много активнија од оне коју би он суштински требало да има. Наиме, миритељ често мора тумачити одређене одредбе одговарајућих прописа, па чак и давати непристрасне савете странама у спору, док је у споровима који се тичу закључивања колективног уговора неретко случај да миритељ, у циљу достизања споразума о начину решавања спора, дође у ситуацију да мора чак да ради и на самом тексту колективног уговора ради достизања законитог решења које је прихватљиво за обе заинтересоване стране.

налази негде на средини између ње и мирења. Арбитража наимае, јесте метод решавања радних спорова који подразумева препуштање одлуке о начину решавања конкретног спора једном трећем, непристрасном лицу. Оваква одлука је пак (правило је) обавезујућа за стране у спору, што овај поступак у некој мери чини и квазисудским поступком, будући да арбитар у конкретном предмету суштински пресуђује о предмету спора.<sup>6</sup> У сваком случају, сваки од ова три наведена метода може бити како факултативног, односно добровољног, тако и обавезног или ити принудног типа. Ипак, будући да одлука арбитра по правилу обавезује стране оваквог спора, обавезна арбитража може бити посебно спорна у погледу интересних колективних радних спорова, јер се њоме заправо битно ограничава слобода колективног преговарања, што је и чини посебно контроверзним питањем.<sup>7</sup> Она се стога и утврђује у изузетним случајевима, када може у одређеној мери бити примерена - као што је то случај са споровима у делатностима од јавног интереса (енг. *essential services*), које подразумевају одређена ограничења права на штрајк или чак и потпуну забрану штрајка.<sup>8</sup>

6 Насупрот овакве класичне арбитраже у којој арбитар самостално и слободно одлучује о предмету спора, налази се и арбитража клатна (енг. *pendulum*), односно арбитража последње понуде (енг. *last offer*) у којој се оваква слобода арбитра ограничава на тај начин да мора да се одлучи између „последње понуде“ једне од страна у спору. На тај начин се заправо овакав спор за стране завршава по принципу „све или ништа“ (енг. *all-or nothing outcome*). Вид. А. Koukiadaki, *Individual and collective labour dispute settlement systems - a comparative review : project "Supporting the implementation of the roadmap on tackling undeclared work in Greece"*, International Labour Organization, Geneva, 2020, стр. 87. Сврха арбитраже последње понуде заправо јесте та да подстакне стране у спору да на рационалан начин приступе његовом решавању и да, самим тим, буду што реалније приликом предлагања начина на који би конкретан спор требало решити, да у супротном не би биле озбиљно „кажњене“ што су то пропустиле учинити. Више о овоме у: С. J. Morris, *The role of interest arbitration in a collective bargaining system*, *Industrial Relations Law Journal*, Vol. 1, број 3/1976, стр. 465. Оваква арбитража ипак познаје и нешто флексибилније форме као што су то: 1) арбитража последње понуде која омогућава арбитру да преузме поједине финалне предлоге обе стране - питање по питање, проблем по проблем (енг. *issue-by-issue arbitration*) или 2) тзв. арбитража двоструке понуде (енг. *dual offer*), која пружа могућност свакој од страна у спору да понуди два алтернативна финална предлога начина решавања радног спора. Више о овоме у: К. Roper, *An offer they can't refuse: the imposition of final offer arbitration in the New Zealand state sector*, *New Zealand Journal of Industrial Relations*, Vol. 13, број 1/1988, стр. 80-81.

7 Наимае, у интересним колективним радним споровима арбитар „својом одлуком ствара право, док код правних спорова арбитар(...)омогућује примену права.“ Б. Шундерић, О радном спору, *Анали Правног факултета у Београду*, број 1-3/1991, стр. 359.

8 При чему апсолутна забрана права на штрајк у свим делатностима и, с тим у вези, утврђена обавеза прибегавању арбитражи, свакако није у складу са међународним стандардима - што такво решење чини и апсолутно непримереним. Више о овоме у:

У Републици Србији, најзаступљенији метод решавања колективних радних спорова јесте мирење. Нажалост, ово ипак највише важи за јавни сектор што је, између осталог, у делу продукт и чињенице да је Законом о мирном решавању радних спорова утврђена обавеза приступања мирном решавању колективних радних спорова у делатностима у којима постоји обавеза обезбеђивања минимума процеса рада.<sup>9</sup> Сам поступак мирења је институционализован, будући да мирно решавање како индивидуалних, тако и колективних радних спорова, потпада под надлежност Агенције за мирно решавање радних спорова - због чега, уосталом, у делокруг њених послова спадају и они који се тичу: избора миритеља и арбитра, вођења именика миритеља и арбитра, њиховог стручног усавршавања итд.<sup>10</sup> Ипак, без обзира на његову институционализацију, мирење по својој природи представља један релативно неформалан поступак, или бар поступак који је знатно мање формалан од судског – о чему говори и чињеница да се у току поступка мирења не води рачуна искључиво о правном аспекту конкретног спора јер „сврха мирења није утврдити ко је од страна у праву, већ пронаћи прихватљиво решење од заједничког интереса за обе стране.“<sup>11</sup> Уједно, у смислу Закона о мирном решавању радних спорова, мирење јесте и једини мирни метод решавања радних спорова колективног типа, будући да арбитража (у смислу овог закона) јесте метод који се има примењивати искључиво код индивидуалних радних спорова,<sup>12</sup> а да посредовање као институт овај пропис не познаје.

Посредовање у радним споровима, с друге стране, прописано је посебним законом, односно, Законом о посредовању у решавању спорова,<sup>13</sup> што ипак није учињено на најсрећнији начин. Ово будући

---

B. Özdemir, Compulsory arbitration and ILO principles concerning labour disputes, *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol. 19, број 1/2001, стр. 219-229.

9 Закон о мирном решавању радних спорова, члан 18.

10 Закон о мирном решавању радних спорова, чл. 7-8. Овакво решење српског законодавца није необично, будући да формирање институција којима се решавање радних спорова додељује у надлежност и није тако ретко решење уз, свакако, разлике у погледу начина на који се такве институције организују или на који се финансирају и др. То наравно не значи и да је овде реч о решењу које је универзално - о чему говори и податак да француско законодавство институцију сличног типа не познаје. Више о овоме у: А. Koukiadaki, *Individual and collective labour dispute settlement systems - a comparative review*, *op. cit.*, стр. 71-72.

11 S. Štimac, Мирење – алтернативни начин рјешавања спорова, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, број 1/2006, стр. 612.

12 Закон о мирном решавању радних спорова, члан 4.

13 (*Службени гласник РС*, бр. 55/2014) – у даљем тексту: Закон о посредовању у решавању спорова.

да он говори о примени одредаба овог Закона на посредовање у радним споровима „ако посебним законом није другачије прописано.“<sup>14</sup> Ипак, како то Урдаревић и Брковић исправно примећују, без обзира на квазипосредничну улогу миритеља, Закон о мирном решавању радних спорова не помиње посредовање као метод решавања било колективног, било индивидуалног радног спора. То стога, дакле, фактички наводи на закључак да се сви они спорови који би се могли решити у складу са Законом о мирном решавању радних спорова, могу решавати и у складу са Законом о посредовању у решавању спорова.<sup>15</sup> Оваква констатација ипак, наравно, не подразумева и спорове у којима је, као што је већ речено, Законом о мирном решавању радних спорова утврђена обавеза приступања мирењу.

Арбитража опет, као трећи метод решавања колективних радних спорова, у српском законодавству прописана је Законом о раду,<sup>16</sup> односно, тачније, у три његове одредбе. Прва таква одредба односи се на интересне колективне радне спорове и, у том смислу, она пружа могућност учесницима у закључивању колективног уговора да образују арбитражу за решавање спорних питања, уколико у року од 45 дана од дана започињања преговора не успеју да постигну сагласност за закључивање колективног уговора.<sup>17</sup> Имајући ипак у виду да ће обавезујућа одлука арбитра у погледу таквог спора за последицу имати и трајне консеквенце по сам текст колективног уговора, законодавац (исправно) у другој одредби која се тиче ове тематике, утврђује и да састав, начин рада и дејство одлуке такве арбитраже учесници у закључивању колективног уговора споразумно одређују.<sup>18</sup> Трећа одредба Закона о раду која се тиче арбитраже као метода решавања колективних радних спорова, с друге стране, односи се на решавање правних колективних радних спорова. У том смислу, Законом је утврђено право учесника колективног уговора да решавање спорних питања у примени колективног уговора препусте арбитражи (чији је састав и начин рада уређен постојећим колективним уговором). Одлука овакве арбитраже, у складу са Законом, у овом случају ипак свакако обавезује стране таквог спора, те њено дејство не може бити предмет претходних преговора учесника колективног угово-

---

14 Закон о посредовању у решавању спорова, члан 3, став 3.

15 Р. Брковић, Б. Урдаревић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 306-307.

16 (*Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење) – у даљем тексту: Закон о раду.

17 Закон о раду, члан 254, став 2.

18 Закон о раду, члан 255, став 1.

ра.<sup>19</sup> Овакво решење и јесте примереније правним колективним радним споровима будући да арбитар и има одређену квазисудску функцију, а да је судско решавање колективних радних спорова неспорно примереније у погледу спорова који се тичу примене колективног уговора, у односу на оне спорове који се тичу његовог закључивања, измене или допуне јер „суд не ствара, већ тумачи и примењује право.“<sup>20</sup> Тим пре је спорна одредба Закона о раду (која би по свој прилици требало да се односи решавање правних колективних радних спорова, будући да се ради о последњем ставу члана који се тиче управо те тематике), која говори о могућности учесника у закључивању колективног уговора<sup>21</sup> (дакле не учесника колективног уговора) да пред надлежним судом остваре заштиту права *утврђених колективним уговором*. Ово, наиме, имајући у виду да строго језичко тумачење овакве одредбе наводи на закључак да законодавац овде заправо говори о могућности судског решавања интересног колективног радног спора.<sup>22</sup> У сваком случају, чињеница је да судско решавање интересних колективних радних спорова јесте нешто што треба да представља изузетак од правила, резервисан искључиво за оне случајеве у којима је сваки други алтернативни (миран) метод решавања конкретног радног спора исцрпљен.<sup>23</sup>

Правне колективне радне спорове, с друге стране, већ смо рекли, није непримерено решавати пред судом.<sup>24</sup> Ипак, битно је истаћи да не

19 Закон о раду, члан 265, ст. 1-3.

20 П. Јовановић, Радноправни стандарди у вези колективног преговарања, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 2/2019, стр. 106.

21 Појам који је, што је видно у претходном делу текста овог рада, употребљен управо у одредбама које се тичу решавања интересних колективних радних спорова, за разлику од појма учесника колективног уговора, који се у првом делу овог члана Закона употребљава за стране правног колективног радног спора.

22 Више о овоме у: П. Јовановић, Наслеђено и садашње стање колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству, *Радно и социјално право*, број 1/2014, стр. 23-24.

23 На шта указује и решење Закона о парничном поступку који овакву могућност предвиђа. (Службени гласник РС, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС и 55/2014) – у даљем тексту: Закон о парничном поступку, члан 443.

24 Мада постоје законодавства у којима закључен колективни уговор, сам по себи, не подразумева одмах и да је он правно обавезујућ и да, самим тим, синдикат може инсистирати на његовој примени овим путем. То је, примера ради, случај са Великом Британијом, у којој стране при закључивању колективног уговора о раду морају, путем клаузуле која такву намеру и изражава, саме креирати такву обавезујућу природу овог уговора. Вид. R. Lewis, *Resolving workplace disputes in the United Kingdom: Some implications for international organizations*, у: A. Talvik (ed.), *Best practices in resolving employment disputes in International Organizations*, International Labour Office, Geneva, 2015, стр. 12.

само да овакав судски поступак поседује формалност као своју битну особеност, за разлику од мирних метода решавања радних спорова који су много флексибилнији, интерактивнији, па чак и интимнији, већ се ради и о поступку који је изразито мање економичан и ефикасан.<sup>25</sup> Конкретно правни колективни радни спорови, у Републици Србији, решавају се у складу са општим правилима парничног поступка<sup>26</sup> што, с друге стране, није случај и са интересним колективним радним споровима (иако овакви спорови пред суд, видели смо, заиста могу доћи само у изузетним случајевима), које карактерише хитност као битна особина.<sup>27</sup> С друге стране, рок за доношење арбитражне одлуке (у складу са Законом о раду) је у оба случаја, односно, како код питања решавања правног колективног радног спора, тако и код питања решавања интересног колективног радног спора, ограничен на период од 15 дана (у првом случају од дана настанка спора, а у другом од дана када је арбитража образована).<sup>28</sup> Додатно, када је реч о Закону о мирном решавању радних спорова и о роковима који су њиме утврђени поводом мирења у колективним радним споровима, вредно је истаћи да не само да миритељ има обавезу да закаже расправу у року од 3 дана од дана када је примио предлог за мирење и документацију о предмету спора, већ и да се поступак мирења има окончати у року од 30 дана од дана отварања расправе (а само изузетно, на захтев страна у спору, за 60 дана).<sup>29</sup>

Уосталом, готово незаобилазна особина сваког радног спора који заврши пред судом јесу и сукоби на радном месту, што представља и директну претњу социјалном миру, као једној од највиших вредности радног права, при чему суд често ни не може решити све суштинске проблеме и узроке настанка сукоба. Другим речима, након завршеног судског поступка и тензија у радној средини у вези са тим, односно, колоквијално говорећи, „након олује“, те исте стране у спору мораће и

---

25 У Републици Србији пред основним судовима на крају 2011. године било 42.444 нерешена предмета у погледу спорова из области рада. Пред вишим судовима је почетком 2013. остало нерешено 1347 предмета од чега је у 894 предмета поступак трајао преко две године од подношења иницијалног акта. С друге стране, на крају 2012. године, у апелационим судовима било је нерешено 6054 предмета, од чега је у 4381 предмету поступак трајао више од две године од подношења иницијалног акта. Вид: С. Андрејевић, Шта ваља мењати у прописима о решавању спорова из области рада, у: З. Ивошевић (ур.), *Криза и обнова радног законодавства*, ИП Глосаријум, Београд, 2014, стр. 162.

26 Закон о парничном поступку, члан 442.

27 Закон о парничном поступку, члан 444, став 2.

28 Закон о раду, чл. 255, ст. 2, чл. 265, ст. 1.

29 Закон о мирном решавању радних спорова, чл. 21, ст.1, чл. 28.



даље да коегзистирају заједно у истој радној средини, без да су уклониле суштински разлог спора. Ово стога заправо јесте и једна од главних предности мирног решавања колективних радних спорова. Наиме, преговори и дијалог (уколико се воде на прави начин) могу обновити поремећену комуникацију страна у спору и, самим тим, помоћи да се спор реши на квалитетнији начин. Зато и јесте неопходно радити на развоју социјалног партнерства. Стабилно и квалитетно социјално партнерство може се пак развити само кроз међусобни дијалог и међусобно уважавање, као и поседовање слуха за потребе друге стране јер „све док стране верују да могу да победе једна другу, не постоји ни велики подстицај да се тражи решење путем преговора.“<sup>30</sup> О томе колико је то у Републици Србији и успешно или неуспешно остварено, довољно говори стање социјалног дијалога, односно, (не)склоност колективном преговарању.<sup>31</sup>

### 3. Мирење као метод решавања колективних радних спорова у Републици Србији

Закон о мирном решавању радних спорова дефинише мирење као “поступак у коме миритељ пружа помоћ странама у колективном спору са циљем да закључе споразум о решењу спора или у коме миритељ даје препоруку о начину решавања спора.”<sup>32</sup> Оваква дефиниција чини се

---

30 E. Romero Pender, A. Belén García, F. J. Medina, M. C. Euwema, Third Party Interventions at Different Phases of Collective Labor Conflict, у: М. C. Euwema, F. J. Medina, A. Belén García, E. Romero Pender (eds.), *Mediation in collective labor conflicts*, Springer, Switzerland, 2019, стр. 19.

31 Општи колективни уговор није закључен још од 2011. године, док колективни уговори код послодавца, преваходно у приватном сектору, представљају пре изузетак него правило. Стога Урдаревић указује и на парадокс целе ове ситуације, будући да би изостанак централизације колективног преговарања (ситуација није много светла ни у погледу колективног преговарања на нивоу грана) начелно требало да поспешу децентрализовано колективно преговарање. Више о овом питању у: Б. Урдаревић, Право на колективно преговарање у новим привредним условима, *Правни живот*, број 11/2016, стр. (339-354).

32 Закон о мирном решавању радних спорова, члан 4, став 1. Колективни радни спор, у смислу Закона о мирном решавању радних спорова, јесте спор поводом: 1) закључивања, измена и/или допуна колективног уговора; 2) примене колективног уговора у целини или његових појединих одредаба; 3) примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката; 4) остваривања права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца; 5) штрајка; 6) остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању, у складу са законом; 7) утврђивања минимума процеса рада, у складу са законом. Закон о мирном решавању радних спорова, члан 2, став 1.

ипак мало непримереном, будући да наводи на закључак да је миритељ задржао кључну посредничку особину, односно, могућност самосталног давања необавезујуће препоруке (у складу са законом), што након последњих измена овог прописа није случај. Штавише, чак се можда чини примеренијем решење које је постојало у првој верзији текста овог Закона, који дефиницију мирења није познавао али је, с друге стране, прописивао да је миритељ „лице које пружа помоћ странама у колективном спору са циљем да закључе споразум о решењу спора.“<sup>33</sup> Ово и даље не мења чињеницу да миритељ и данас у пракси има суштински квазипосредничку улогу, али ипак даје на прецизности и делује много смисленије од постојећег прописа који, с друге стране, поред овакве дефиниције мирења, дефиницију миритеља не садржи, иако наводно прецизира његову улогу (не помињући ту притом и могућност давања препоруке).<sup>34</sup>

Сам поступак мирења у колективном радном спору води се пред Одбором за мирење који, по Закону о мирном решавању радних спорова, чине по један представник страна у спору и миритељ (као председавајући Одбора који руководи расправом на којој представници страна у спору износе своје ставове и предлоге).<sup>35</sup> У пракси је ипак број представника страна у спору увек већи и често се мења током поступка. Кулић чак истиче да је у пракси било примера да је Одбор бројао и између 15 и 20 чланова, што неминовно мора отежавати преговоре.<sup>36</sup> На ове проблеме указује и Урдаревић, који додатно истиче и проблем промене чланова Одбора за мирење, који је посебно изражен када у преговорима учествују и представници оснивача.<sup>37</sup> Наиме, у складу са Законом о раду, оснивач се јавља као учесник у закључивању посебних колективних уговора у законом прописаним случајевима,<sup>38</sup> као и у закључивању колективног

33 Закон о мирном решавању радних спорова, (*Службени гласник РС*, бр. 125/2004), члан 4, став 1.

34 Наиме, улога миритеља, у складу са Законом јесте да: 1) присуствује преговорима; 2) указује учесницима на предлоге који нису у складу са законом и другим прописима и 3) пружа помоћ учесницима ради спречавања настака спора. Закон о мирном решавању радних спорова, члан 17.

35 Закон о мирном решавању радних спорова, чл. 20, чл. 22.

36 Ж. Кулић, *Анализа стања у области колективног преговарања*, Радна група за анализу прописа о социјалном партнерству и колективном преговарању, Београд, 2014, стр. 5.

37 О овоме и осталим проблемима који се тичу Одбора за мирење у : Б. Урдаревић, *Пружање услуге мирења у решавању колективних радних спорова*, у: М. Мићовић (ур.), *Савремени правни промет и услуге*, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2018, стр. 789-790.

38 1) Посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, и репрезентативни синдикат. 2) Посебан колективни

уговора код послодавца за јавна предузећа и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе.<sup>39</sup> За нас је ипак посебно интересантан други прописан случај у ком, поред оснивача, односно, органа који он овласти, колективни уговор о раду закључују и послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. Ово из простог разлога што се оснивач овде само донекле јавља као трећа страна, будући да он суштински јесте још један представник послодавца<sup>40</sup> - имајући у виду да оно што послодавац запосленима може да понуди (ту се преваходно мисли на тарифни део колективног уговора о раду), у великом зависи од сагласности (тачније дозволе) оснивача. Ипак, без обзира на одредбу Закона о раду у складу са којом су учесници у закључивању колективног уговора о раду дужни да преговарају,<sup>41</sup> а оснивач то овде свакако јесте, то не значи и да се таква одредба примењује у пракси. Нажалост оснивач ову своју функцију тумачи доста широко и често преговорима ни не жели да присуствује, ограничавајући своју улогу на давање сагласности у погледу готовог текста колективног уговора (која често изостане), при чему се и сам такав период давања сагласности на овакав текст неретко чини примеренијим изради целокупног колективног уговора, а не разматрању појединих одредаба које су од интереса за оснивача. Слично се на ову тему изјашњава и Кулић, који овакво понашање оснивача пореди са понашањем својеврсног супервизора преговарачког процеса, што му наводно даје за право да се накнадно изјасни о квалитету и прихватљивости усаглашених питања, а све то по успореном поступку због неукључивања или пак недовољног укључивања у преговарачки процес.<sup>42</sup> Уосталом, чак и уколико оснивач одлучи да активно учествује у процесу колективног преговарања, то са собом носи и друге проблеме као што су то: 1) ограничен мандат представника оснивача приликом преговора (због чега неретко и за небитна питања траже „накнадну сагласност“); 2) недовољна компетент-

---

уговор за јавна предузећа и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће закључују оснивач јавног предузећа, односно орган који он овласти и репрезентативни синдикат. Закон о раду, члан 246, ст. 1, 3.

39 Колективни уговор код послодавца за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. Закон о раду, члан 247.

40 Док је, у случају закључивања посебног колективног уговора, он једини представник послодавачке стране.

41 Закон о раду, члан 254, став 1.

42 Ж. Кулић, Положај оснивача у преговарању и закључивању колективног уговора, *Радно и социјално право*, број 1/2018, стр. 283.

ност појединих представника оснивача за вођење преговора, као и 3) неуједначени ставови појединих представника оснивача (нпр. у случају када у спору учествује више различитих министарстава).<sup>43</sup> Недовољна компетентност преговарача, нажалост, у овим случајевима, често јесте и особина појединих чланова Одбора који немају везе са оснивачем, односно, оних који припадају директно послодавчевом „тиму“, као и оних који су представници запослених, тј. синдиката. Ово свакако може бити и производ недостатка кадра који је „обучен“ за овакве преговоре, али чак и ако је тако, онда се може поставити питање зашто се на потребу за таквом обуком не указује и зашто се на тој истој обуци не ради. Узрок томе, чини се, јесте заправо у томе што се овакво преговарање у сваком случају суштински може сматрати крњим, па чак и бесмисленим, будући да слобода преговарања у овим случајевима суштински не постоји у погледу онога што истовремено представља и централни део колективног уговора, а то је тарифни део. Ту се свакако не мисли на питање да ли ће запослени имати пет или седам дана плаћеног одсуства у појединим случајевима који су тачно дефинисани и лимитирани у току периода од годину дана. Мисли се дакле на редовна давања која за послодавца, па самим тим и за оснивача (будући да велики део јавних предузећа припада тзв. „губиташима“) представљају трошак (и ту се не мисли само на зараде запослених, већ и на питања евентуалних стипендија, на редовну новчану помоћ одређеним запосленима итд.). Епилог целокупне овакве ситуације стога јесте да колективно преговарање у оваквим случајевима представља један мукотрпан процес који, нажалост, често завршава и неуспехом оваквих преговора.

Оно што је ипак у свим интересним колективним радним споровима неопходно, јесте да стране приступе преговорима са искреном намером да колективни уговор о раду и закључе. У том смислу законодавац чак уводи и термин преговарања у „доброј вери“, у одредби којом учеснике колективног уговора<sup>44</sup> обавезује да преговоре наставе у доброј вери уколико нису успели да постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора.<sup>45</sup> Шта то пак законодавац под појмом добре вере подразумева овим Законом није дефинисано, али може се претпоставити да он подразумева вољу да се колективни уговор о раду и закључи, међусобну толеранцију и међусобне уступке обе стране, као и слух за потребе друге стране у пре-

43 *Ibid.*, стр. 282.

44 Мада законодавац овде мисли на учеснике у колективним преговорима, односно, учеснике у закључивању колективног уговора.

45 Закон о раду, члан 3, ст. 2, тач. 3, ст. 3.

говорима. Ипак, не сме се заборавити да ми овде говоримо о одредби која омогућава примену Правилника о раду, као једностраног акта послодавца којим он самостално уређује права, обавезе и одговорности из радног односа, јер за све време таквог преговарања у доброј вери, послодавац ће имати законом утврђено право да примењује поменути Правилник. Који је онда ту уопште заправо интерес послодавца да се труди да даље преговоре настави у доброј вери (ако је она икад и постојала) и како доказати да ње нема. Тако Урдаревић, можда делом и из тог разлога, исправно примењује да је отворено питање могућности да се у доброј вери уопште и преговара приликом закључивања колективног уговора „уколико се преговарачке стране налазе у међусобно супротстављеним позицијама, где су неретко једни другима противници.“<sup>46</sup> Штрајк као метод „стављања тачке“ на овакву ситуацију увек наравно јесте опција (и право запослених) која би могла наудити и репутацији послодавца и његовом пословању, али је он истовремено и опција која ће свакако оптеретити и саме запослене.<sup>47</sup>

У упоредној теорији се, ипак, предусловом квалитетних преговора сматра потреба да конфликт „сазри“, што заправо подразумева проток одређеног периода у ком ће бити присутни финансијски губици за обе стране, опасност по репутацију предузећа, па у ком ће чак можда бити доведен у питање и сам опстанак страна у спору – на тај начин стварајући спознају да претходне стратегије нису дале позитиван исход, да нико у таквој ситуацији не може победити, као и да је потребно учешће треће неутралне стране која би им помогла да изађу из „предворја пакла“ и пронађу прихватљиво решење.<sup>48</sup> Другим речима, за квалитетне пре-

46 Б. Урдаревић, Право на колективно преговарање у новим привредним условима, *op. cit.*, стр. 350.

47 Ово и јесте разлог зашто се у Републици Србији све више примењује тзв. клаузула социјалног мира, којом се синдикати обавезују да неће приступити штрајку уколико послодавац, заузврат, призна запосленима одређена права и погодности, а иста и поштује. На тај начин тако, право на штрајк у оваквим ситуацијама почиње представљати предмет колективне трговине. Оваква пракса заправо је потпуно необична будући да клаузула социјалног мира функционише по другачијем *quid pro quo* принципу. Наиме, предвиђањем овакве клаузуле синдикат преузима обавезу да неће прибегавати штрајку за време важења колективног уговора (докле год послодавац тај исти уговор и поштује) док се, с друге стране, послодавац обавезује да неће прибећи локауту. Имајући у виду да у домаћем законодавству право послодавца на локаут и не постоји, поставља се стога и питање да ли је у Републици Србији клаузула социјалног мира заправо уопште и дозвољена. Више о овоме у: Б. Урдаревић, Клаузула о чувању социјалног мира као саставни део колективног уговора о раду, *Радно и социјално право*, број 2/2017, стр. 23-36.

48 E. Romero Pender, A. Belén García, F. J. Medina, M. C. Euwema, Third Party Interventions

говоре, став је ових аутора (више него очигледно) потребно је да се странама у спору „сломи дух“ да би уопште и могле доћи до идеје да победа није идеал, већ да су идеал преговори (уз учешће треће стране уколико се током преговора то укаже конструктивним). Аутор се ипак не може сложити са таквом идејом, јер и даље жели да верује да је човек рационално биће које је способно да оцени шта је добро за њега и пре своје „пропасти“. Осим тога, поставља се питање шта је уопште у оваквом спору задовољавајуће решење. Многи ће на такво питање дати одговор компромис што, у начелу, може деловати и сасвим логично. Аутор ипак сматра да компромис није решење које ће икад у довољној мери задовољити обе стране. Стога је битно приликом преговора (уколико уопште постоји намера да се они заврше на квалитетан начин) тачно издвојити које су то тачке које су заиста од суштинске важности за обе стране и трудити се да се (у бар приближно подједнакој мери), колико је могуће, такве потребе испуне. Уколико се пак одређене такве потребе преклопе и заиста јесу од подједнаког значаја како за једну, тако и за другу страну, то је моменат када треба прибећи компромису као, условно речено, „нужном злу.“ То би ипак свакако захтевало слух за потребе оног другог што је, нажалост, у радној средини у којој су међусобни односи већ дубоко нарушени, изузетно тешко, па некад чак и немогуће. Стога је то и разлог зашто већина миритеља чак и компромис сматра изузетним успехом. Ипак, будући да, као што је речено, компромис никад неће у потпуности задовољити обе стране у преговорима, уколико је решење одређеног спора постигнуто искључиво кроз примену компромиса, логично је очекивати да ће такво незадовољство полако „тињати“ и кроз одређено време резултирати новим спором.

Не сме се такође заборавити ни да је Законом о раду дозвољено да се на страни запослених у колективним преговорима нађе више репрезентативних синдиката (када се формира и одбор за преговоре),<sup>49</sup> што уопште не би било спорно да законодавац истовремено не каже и да „колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца.“<sup>50</sup> Шта се онда дакле дешава када код послодавца постоји два или више репрезентативних синдиката или илити, другим речима, да ли је довољно да потписник колективног уговора буде само један од њих (као што законска норма и каже) или је пак потребно да се у улози потписника колективног уговора нађе сва-

---

at Different Phases of Collective Labor Conflict, *op. cit.*, стр. 19.

49 Закон о раду, члан 251, став 1.

50 Закон о раду, члан 248.

ки репрезентативни синдикат који је учествовао у преговорима? Став надлежног Министарства јесте да одговор на то питање лежи у одлуци послодавца. Другим речима, послодавац је тај на коме је да одлучи да ли жели да закључи колективни уговор само са синдикатом који се сложио са текстом колективном уговора или пак супротно, не жели да то учини док се не дође до сагласности свих учесника колективног преговарања.<sup>51</sup> Потпуно је пак опречан став Апелационог суда у Нишу, по коме је неопходна сагласност свих учесника колективних преговора да би колективни уговор о раду био закључен.<sup>52</sup> Што се теорије тиче, овим поводом није изражен јасан и јединствен став. Кулић нпр. истиче да би решење ове проблематике требало тражити у утврђивању правила по коме би се колективни уговор могао закључити и у случају да се један или више учесника преговора с тиме не слажу, али само уколико учесници преговора, заинтересовани за његово закључивање, окупљају већи део чланства од учесника који се закључивању колективног уговора противе.<sup>53</sup> Овакав став ипак можда треба преиспитати и са аспекта чињенице да се, у складу са Законом о раду, приликом утврђивања репрезентативности синдиката на основу броја чланова, приоритетном сматра приступница која је последња потписана синдикату.<sup>54</sup> Стога, фактички, без обзира на то колико таквих приступница запослени потпише, односно, у колико синдиката он одлучи да се учлани, приликом утврђивања репрезентативности синдиката увек ће бити релевантна само она приступница коју је запослени последњу потписао.<sup>55</sup> Није зато необично да се чланство синдиката коме је већ утврђена репрезентативност „оспе“ и

---

51 Без обзира на постојање репрезентативног синдиката који не прихвата закључење колективног уговора код послодавца, могуће је закључење истог са друга два синдиката који испуњавају услове репрезентативности. Међутим, закључење колективног уговора подразумева сагласност воља учесника, па према томе зависи од воље послодавца да ли жели да га закључи. Мишљење Министарства рада и социјалне политике, бр. 011-00-00286/2011-02 од 5. 4. 2011.

52 Ништав је колективни уговор закључен између послодавца и једног од репрезентативних синдиката, уколико није постигнута сагласност воља свих учесника који су имали преговарачку легитимацију, односно уколико и други репрезентативни синдикат који је учесник у колективном преговарању није дао сагласност. Колективни уговор код послодавца не доноси се изгласавањем, него се закључује у поступку преговарања, као продукт усаглашавања и компромиса учесника у закључивању колективног уговора о садржини и обиму међусобних права, обавеза и одговорности из радног односа. Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж1. 854/10 од 26. 03. 2010.

53 Ж. Кулић, *Анализа стања у области колективног преговарања*, *op. cit.*, стр. 9.

54 Закон о раду, члан 218, став 2.

55 Мишљење Министарства рада и социјалне политике, бр. 110-00-00050/2011-02 од 22. 2. 2011.

пређе у редове другог синдиката. У том смислу, број чланства не мора увек представљати реалну слику репрезентативности, већ она може бити и производ различитих околности координираних од стране послодавца.<sup>56</sup> С друге стране опет, ту се може поставити и потпуно супротно питање а то је – да ли је уопште оправдано (без обзира на разлоге губитка чланства) допустити синдикату који броји само неколицину чланова да евентуално омета преговоре за закључење колективног уговора о раду?<sup>57</sup> Које је пак тумачење исправно (надлежног Министарства или судске праксе), с друге стране, није нимало лак одговор, јер и поред свих мана које закључивање колективног уговора о раду само са једним репрезентативним синдикатом у овим случајевима носи са собом, може да се постави и питање колико је у њима уопште и могуће постићи договор свих учесника у закључивању колективног уговора? Ово и јесте разлог зашто Урдаревић истиче да излаз из овакве ситуације (будући да се обе опције могу бранити одређеном правном аргументацијом) треба тражити у комплетној промени приступа колективном преговарању и социјалном дијалогу уопште.<sup>58</sup>

С друге стране, поред претходно приказаних „главних“ изазова, велики проблем домаће праксе јесте и у томе што је миритељ тај који се мора самостално упутити у радну средину у којој, по правилу, већ и иначе влада међусобно неповерење и у којој су велике тензије а где он, у својој функцији, представља један страни и суштински нежељени елемент (без обзира на предлог за мирење). Ово једноставно јер је он обично недовољно познат странама у спору, често се стране питају да ли се заиста ради о једном неутралном лицу или је он ипак у спрези са оном другом „непријатељском“ страном, а о „предности домаћег терена“ да и не говоримо. Миритељу ту, по свој прилици, бар на почетку самог мирења, на такав елемент мора бити и директно указано или му то бар мора бити индиректно провучено. Другачија је пак потпуно прича када две стране спора морају да ступе пред суд, пред којим важе одређена правила понашања и облачења, где просторија одише ауторитетом а

56 То је уосталом и један од разлога зашто закључивање колективног уговора о раду само са једним репрезентативним синдикатом може бити спорно, будући да се у неким случајевима такав уговор може окарактерисати искључиво као „камуфлирани“ Правилник о раду.

57 Ово будући да се захтев за преиспитивање утврђене репрезентативности оваквог синдиката може поднети тек након три године од доношења решења којим му је та иста репрезентативност и утврђена. Закон о раду, члан 233, став 1.

58 Више предности и мана и, уопште, правним аргументима који иду у корист оба ова тумачења у: Б. Урдаревић, Право на колективно преговарање у новим привредним условима, *op. cit.*, стр. 349-353.



судија представља особу која се има поштовати. Уосталом, непотребно је вероватно и истицати и у којој би се позицији такав један миритељ могао наћи приликом мирења које се спроводи због колективног спора поводом штрајка. То су наине посебно деликатне ситуације у којима очај у који су, по правилу, људи доведени, може произвести и свакојаке ситуације које неретко могу резултирати и насиљем. Неопходно је стога, будући да миритељ није ни предузетник нити samozапослени, већ лице које „на терен“ иде у име Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, обезбедити и простор у коме ће он ову своју функцију и обављати, и то не само на један много сигурнији, већ и на далеко квалитетнији начин. Истовремено, неопходно је и нагласити да додатан технички проблем у пракси миритељима представља и чињеница да поред своје улоге која, видели смо, често уме бити изузетно захтевна, они суштински имају и улогу записничара – будући да се након сваке расправе мора саставити записник о одржаној расправи, који ће касније све стране у спору прегледати и, уколико приговора нема, и потписати. Проблем овакве праксе произилази наине из чињенице да, у зависности од компликованости самог спора, као и (не)квалитета међусобних односа страна у спору, свака одржана расправа може трајати и по пар сати. То стога отежава и памћење детаља везаних за саму расправу (будући да је неизводљиво да миритељ паралелно студиозно бележи детаље расправе и да квалитетно обавља свој „посао“) и доводи у питање и квалитет таквог записника. С друге стране, евентуални пропусти у записнику (поготово уколико се ради о спору у коме стране нису сарадљиве и где постоји евентуална нетрпељивост према миритељу), могу довести у питање и епилог самог спора, будући да се такав пропуст миритеља може окарактерисати као његова пристрасност некој од страна.

#### **4. Закључак**

Мирни методи решавања колективних радних спорова (мирење, посредовање и арбитража) јесу најфлексибилнији, најекономичнији и најефикаснији начин решавања оваквих спорова. Сваки од њих ипак, без обзира на њихов заједнички именуатељ, а то је проналажење решења спора мирним путем, ипак поседује и своје особености. Најчешће забуне у пракси у њиховој примени јављају се ипак у погледу разликовања поступка мирења и поступка посредовања. У том смислу, чак иако Закон о мирном решавању радних спорова не допушта могућност самоиницијативног доношења необавезујуће препоруке о начину решавања спора од стране миритеља (што и јесте могућност која је

кључна особеност посредовања као поступка) у пракси миритељ ипак пре има квазипосредничну улогу него чисто миритељску.

Сам поступак мирења опет као такав носи са собом и многе изазове. Ово почевши од проблема који се тичу бројности представника Одбора за мирење пред којим се води поступак мирења, његовог састава и (не)обучености самих представника за преговоре, док сви ти проблеми постају и још израженији у интересним колективним радним споровима у којима се као страна у преговорима јавља и оснивач. Последње будући да је мандат представника оснивача по правилу ограничен, док су (нпр. у споровима у којима се у улози оснивача налази више министарстава) њихови ставови често и неуједначени. Конкретно у оваквим интересним колективним радним споровима, где дакле и оснивач представља страну у спору, најпроблематичнији су спорови код послодавца (закључивање колективног уговора код послодавца за јавна предузећа и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе) где иако оснивач формално представља трећу страну у преговорима, он суштински дубоко залази и у улогу послодавца као стране у спору. Не само стога да оснивач често ову своју улогу учесника у закључивању колективног уговора тумачи као улогу супервизора коме припада у надлежност давање сагласности на сам текст колективног уговора (која често изостане), већ он суштински у оваквим споровима апсолутно потискује и улогу послодавца као стране у преговорима (будући да послодавац нема могућност да без одобрења оснивача слободно пружа предлоге у погледу тарифног дела колективног уговора). Оваква особеност ових спорова стога може пружити и одговор на питање зашто су конкретно у њима представници послодавца и синдиката често необучени за преговоре, јер зашто се уопште за преговоре и обучавају уколико су преговори суштински крњи (имајући у виду да тарифни део јесте и централни део колективног уговора о раду)?

Ово, међутим, нису и једини изазови, па је тако спорно и питање потписника колективног уговора о раду код послодавца када се на страни запослених налази више репрезентативних синдиката, док се као проблем у пракси јавља и отежан рад миритеља – будући да одласком у радну средину у којој је спор и настао они не само да губе на ауторитету, већ потенцијално доводе себе и у опасност уколико се ради у споровима у којима је конфликт у „усијању“ (нпр. спорови поводом штрајка). Осим тога, позицији миритеља не иде на руку ни чињеница да он поред ове своје улоге суштински има улогу и записничара, а да сваки евентуални пропуст у таквом записнику (који је и иначе јако тешко саставити

имајући у виду све остало што спада у делокруг миритељевог „посла“ може довести у питање и епилог самог спора, будући да он може бити протумачен и као пристрасност миритеља једној од страна у спору.

Неопходно је стога, пре свега, ради квалитетног поступка мирења (који је свакако један битан елемент за достизање социјалног мира), радити на комплетној промени приступа колективном преговарању и социјалном дијалогу уопште, односно, најшире речено, на развоју и учвршћивању социјалног партнерства које, чини се, у Републици Србији недостаје. Такође, неопходно је олакшати и сам положај и рад миритеља и ставити га у позицију која подразумева ауторитет и поштовање које му стране у спору требају пружити (уколико замисао иза оваквог метода решавања колективног радног спора уопште заиста за циљ и идеју има неопходност помоћи миритеља ради решења спора).

### **Литература**

Андрејевић С., (2014), Шта ваља мењати у прописима о решавању спорова из области рада, у: З. Ивошевић (ур.), *Криза и обнова радног законодавства*, Београд, ИП Глосаријум, стр. 160-173.

Брковић Р., Урдаревић Б., (2020), *Радно право*, Београд, Службени гласник, 2020.

Јовановић П., (2014), Наслеђено и садашње стање колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству, *Радно и социјално право*, број 1, стр. 1-28.

Јовановић П., (2015), *Радно право*, Нови Сад, Правни факултет у Новом Саду.

Јовановић П., (2019), Радноправни стандарди у вези колективног преговарања, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 2, стр. 101-119.

Koukiadaki A., (2020), *Individual and collective labour dispute settlement systems - a comparative review : project «Supporting the implementation of the roadmap on tackling undeclared work in Greece»*, Geneva, International Labour Organization.

Кулић Ж., (2014), *Анализа стања у области колективног преговарања*, Београд, Радна група за анализу прописа о социјалном партнерству и колективном преговарању.

Кулић Ж., (2018), Положај оснивача у преговарању и закључивању колективног уговора, *Радно и социјално право*, број 1, стр. 277-290.

Lewis R., (2015), Resolving workplace disputes in the United Kingdom: Some implications for international organizations, у: A. Talvik (ed.), *Best practices in resolving employment disputes in International Organizations*, Geneva, International Labour Office, стр. 11-18.

Љубарда Б., (2013), *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд, Правни факултет Универзитета у Београду – центар за издаваштво и информисање.

Morris J. C., (1976), The role of interest arbitration in a collective bargaining system, *Industrial Relations Law Journal*, Vol. 1, број 3, стр. 427-531.

Özdemir B., (2001), Compulsory arbitration and ILO principles concerning labour disputes, *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol. 19, број 1, стр. 219-229.

Romero Pender E., Belén García A., Medina J. F., Euwema C., (2019), Third party interventions at different phases of collective labor conflict, у: M. C. Euwema, F. J. Medina, A. Belén García, Erica Romero Pender (eds.), *Mediation in collective labor conflicts*, Switzerland, Springer, стр. 17-26.

Roper K., (1988), An offer they can't refuse: the imposition of final offer arbitration in the New Zealand state sector, *New Zealand Journal of Industrial Relations*, Vol. 13, број 1, стр. 79-86.

Урдаревић Б., (2016), Право на колективно преговарање у новим привредним условима, *Правни живот*, број 11, стр. 339-354.

Урдаревић Б., (2017), Клаузула о чувању социјалног мира као саставни део колективног уговора о раду, *Радно и социјално право*, број 2, стр. 23-36.

Урдаревић Б., (2018), Пружање услуге мирења у решавању колективних радних спорова, у: М. Мићовић (ур.), *Савремени правни промет и услуге*, Крагујевац, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, стр. 779-792.

Štimac S., (2006), Мирење – alternativni način rješavanja sporova, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, број 1, стр. 611-632.

Шундерић Б., (1991), О радном спору, *Анали Правног факултета у Београду*, број 1-3, стр. 352-360.

## Правни извори

Закон о мирном решавању радних спорова, (*Службени гласник РС*, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018).

Закон о мирном решавању радних спорова, (*Службени гласник РС*, бр. 125/2004).

Закон о парничном поступку, (*Службени гласник РС*, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС и 55/2014).

Закон о посредовању у решавању спорова, (*Службени гласник РС*, бр. 55/2014).

Закон о раду, (*Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење).

Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж1. 854/10 од 26. 03. 2010.

Мишљење Министарства рада и социјалне политике, бр. 011-00-00286/2011-02 од 5. 4. 2011.

Мишљење Министарства рада и социјалне политике, бр. 110-00-00050/2011-02 од 22. 2. 2011.

*Mila Petrović, PhD.*

*Conciliator at the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes*

## ***ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF PEACEFUL SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTES IN THE REPUBLIC OF SERBIA***

### ***Summary***

*Peaceful methods of resolving collective labour disputes (conciliation, mediation and arbitration) are the most flexible, the most economical and the most effective way of resolving such disputes. However, every single one of them, regardless of their common denominator, which is resolving disputes in a peaceful manner, still has its own peculiarities. The most common confusions in practice in their application, however, occur with regard to the distinction between the conciliation procedure and the mediation procedure. In this sense, even though the Law on Peaceful Settlement of Labour Disputes does not allow the possibility of a self-initiated, non-binding recommendation regarding the settlement of the dispute by the conciliator (which is a possibility that is the key feature of mediation as a procedure), in practice the conciliator still has a quasi-mediating role, rather than a purely conciliatory one.*

*The conciliation process itself again, as such, brings many challenges with it. This beginning with the problems concerning the number of representatives of the Conciliation Committee before which the conciliation procedure is conducted, its composition and the (lack of) training of the representatives themselves for negotiations, while all these problems become even more pronounced in interest collective labour disputes, in which the founder also appears as a party to the negotiations. The latter, since the mandate of the representatives of the founder is, as a rule, limited while (e.g., in disputes in which several ministries find themselves in the role of the founder) their positions often tend to be divergent. Specifically, in such collective labour disputes of interest, where the founder also represents a party in the dispute, the most problematic disputes are the ones at the level of the employer (conclusion of a collective agreement at the employer level for public companies and capital companies whose founder is a public company and public services) where, although the founder formally represents a third party in negotiations, he goes deeply into the role of the employer as a party of the dispute. Therefore, not only that the founder often interprets his role of a participant in the conclusion of the collective agreement as the role of a supervisor who is responsible for giving consent to the text of the collective agreement (which is often not given), but he fundamentally suppresses the role of the employer as a party to the negotiations in such disputes (since the employer does not have the possibility to freely provide proposals regarding the tariff part of the collective agreement without the approval of the founder). This peculiarity of these disputes can therefore also provide an answer to the question of the reason why are the representatives of the employer and the trade union in these specific disputes often untrained for negotiations, because why would anyone even try to train him/herself for negotiations if the negotiations are essentially truncated (bearing in mind that the tariff part of the collective agreement is also its central part)?*

*These, however, are not the only challenges. Therefore, the issue of the signatories of the collective labour agreement at the level of the employer also represents a matter that is highly disputed in cases where there are several representative trade unions on the negotiating side of the employees. Also, in practice, there is the problem of difficulties related to work of conciliators. Namely, not only do they lose their authority towards the parties of the dispute by going to the working environment in which the dispute arose (home field advantage), but they also potentially put themselves in danger if the dispute in question is at the place where the conflict is particularly "hot" (e.g., disputes regarding a strike). Furthermore, the conciliator's position is also not*

*helped by the fact that, in addition to his role, he essentially also has the role of a recorder, and that any possible omission in such a record (which is very difficult to compile considering everything else that falls within the scope of the conciliator's "job") can also call into question the epilogue of the dispute itself, since it can also be interpreted as a conciliator's bias towards one of the parties to the dispute.*

*It is therefore necessary, first of all, for the sake of a high-quality conciliation procedure (which is certainly one essential element for achieving social peace), to work on a complete change of approach to collective bargaining and social dialogue in general, that is, in the broadest terms, to work on the development and strengthening of social partnership, which appears to be missing in the Republic of Serbia. Also, it is necessary to facilitate the very position and work of the conciliator and put him/her in a position that implies authority and respect that the parties in the dispute should give him/her (if the conception of such a method of solving a collective labour dispute really does have as its goal and its idea the necessity of the conciliator's help for the settlement of the dispute).*

**Key words:** *collective labour disputes, conciliation, mediation, arbitration, conciliator, the Conciliation Committee, the founder, the Republic of Serbia.*