

*Др Ивица Лазовић,\**

*Републичка агенција за мирно решавање радних спорова*

**МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА:  
АКТУЕЛНА ПРАКСА И ЕМПИРИЈСКИ  
ПОКАЗАТЕЉИ ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ СИСТЕМА**

***Апстракт:** У овом раду бавићемо се актуелним новинама у пракси мирног решавања радних спорова у циљу упознавања шире научне и стручне јавности са тенденцијама у претходно периоду, а биће и представљени резултати истраживања у циљу унапређења правног института мирног решавања радних спорова у Србији. Направићемо осврт на кретање броја поступака пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, затим на неке од важнијих активности у области сарадње, даћемо и преглед важнијих поступака који су у претходне две године решавани пред Агенцијом. У другом делу рада, анализираћемо и осврнути се на резултате истраживања које је спроведено са социјалним партнерима и организацијама цивилног друштва у оквиру имплементације заједничких пројектних активности, почетком ове године.*

***Кључне речи:** мирно решавање радних спорова, колективни радни спорови, индивидуални радни спорови, арбитража, посредовање, мирење*

---

\* e-mail: [ivica.lazovic@ramrrs.gov.rs](mailto:ivica.lazovic@ramrrs.gov.rs)

Рад примљен: 21.07.2022.

Рад прихваћен: 19.08.2022.

## **1. Увод**

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, као и већина институција је имала прилично атипичан период у претходне две године који је проузрокован појавом корона вируса. Последице пандемије ковид 19 још увек није могуће у потпуности сагледати, јер та пандемија још увек траје, а и оне су бројне и погађају скоро све људске делатности. Јиргин Хабермас је у једном интервјуу изнео став да нема експерта који би са сигурношћу могао проценити те последице. „Експерти би требало да се суздржавају од неопрезних прогноза. Једно можемо рећи: Толико знања о нашем незнању и о принуди да се делује и живи у условима несигурности још никад није било.“<sup>1</sup>

Ипак, у тим измењеним околностима се радило, живот се одвијао, а неке манифестације тих промена проузрокованих пандемијом је могуће пратити. На наредним страницама ћемо се осврнути на актуелну праксу мирног решавања радних спорова и неке од смерница за унапређење система.

## **2. Осврт на број покренутих поступака пред Агенцијом**

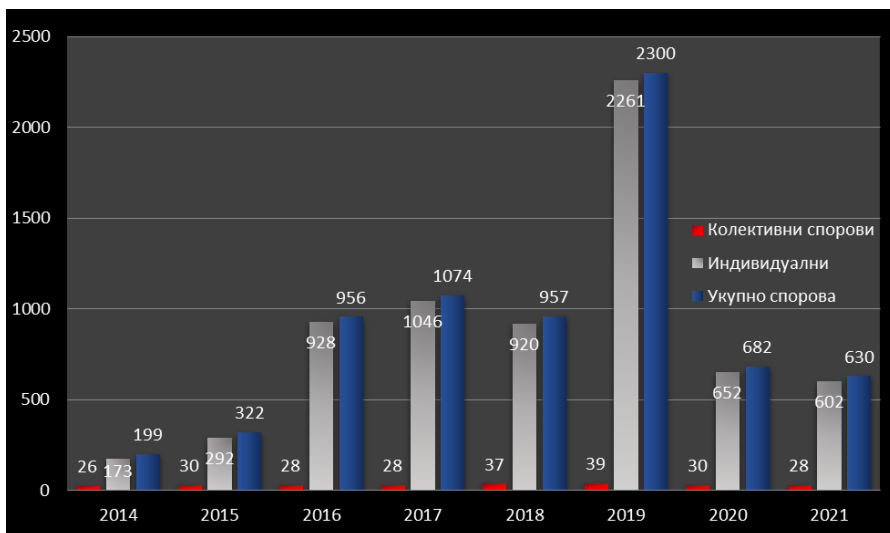
Број поступака који се покреће пред Агенцијом бележио је стални пораст, све до догађаја изазваних појавом корона вируса, као и општом кризом коју је то проузроковало. Појава корона вируса се нужно одразила на све области живота, па и на рад у области мирног решавања радних спорова и нужно прузроковала последице на начин рада, али и број поступака који се покрећу пред овом Агенцијом. Тај број покренутих поступака у односу на просек, пао је за 40 посто. Број покренутих поступака пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова се три године узастопно кретао око 1000 поступака, а онда је повећан 2019. године чак 11 пута у односу на нпр. 2014. годину када се решавало око 200 поступака мирним путем. Тако је у 2019. години мирно решавано 2300 радних спорова што је и рекордан број, у 2018. години било је 957 поступка, а у 2017. години мирно се решавало 1074 радна спора. Забележен је и пораст сагласности за мирно решавање спорова, тако да је у 2019. години добијена сагласност у чак 92% случајева, што сведочи о порасту поверења у овај начин решавања радних спорова. У предметном периоду број покренутих поступака пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова је значајно повећан.

---

<sup>1</sup> Видети више: Хабермас, Ј. „Толико знања о незнању још уникад није било“, <https://www.espreso.co.rs/kultura/knjiga/548349/jurgen-habermas-o-koroni-toliko-znanja-o-neznanju-jos-nikada-nije-bilo>

Међутим, у току 2020. године пред Агенцијом покренуто укупно 682 радна спора, од чега је било 650 индивидуалних радних спорова и 30 колективних радних спорова. У току 2021. године пред Агенцијом је покренуто укупно 615 радна спора, од чега је било 587 индивидуалних радних спорова и 28 колективних радних спорова. Иако је број радних спорова који су решавани мирним путем 3,5 пута већи у односу на годишњи просек 2014. Године, он је у паду у односу на период од 2016-2017. Године. Ипак, због опште познатих околности и страха од ширења заразне болести COVID-19, као и ванредног стања, а када мирења и арбитраже нису биле могуће дошло је и до одређене стагнације броја поступака. У првој половини 2022. године је покренуто преко 700 радних спорова, што је и најава тренда опоравка.

*Преглед кретања броја поступака пред Агенцијом*



Иако статистика сама по себи не говори пуно, па тако један успешно решен колективни радни спор, може превенирати на стотине индивидуалних радних спорова, или велики број решених индивидуалних радних спорова и није од већег друштвеног значаја, ако се не реши узрок тих спорова, статистика нам ипак указује на нека општа кретања. Посебан проблем представља и упоређивање статистичких података, па тако ако се пореди број радних спорова који се решавају пред судовима у односу на број поступака пред Агенцијом, често се занемарује чињеница да велики број поступака пред судовима заправо

нису ни могли бити покренути пред Агенцијом јер она нема општу надлежност.<sup>2</sup>

### **3. Неке од важнијих активности Агенције у области сарадње**

Међународна сарадња је резултирала са низом активности у циљу размене искуства. Регионална сарадња уз подршку Међународне организације рада је резултирала са низом активности у циљу размене искуства и потписивањем два важна меморандума. Меморандум о разумевању за сарадњу на превенцији и решавању радних спорова<sup>3</sup> потписан је у Подгорици, а Меморандум о разумевању и сарадњи у области усаглашавања примене метода за мирно решавање радних спорова<sup>4</sup> потписан је на Златибору између агенција из региона: Црне Горе, Републике Српске (БиХ), Албаније, Бугарске, Румуније и Северне Македоније.

У области међународне сарадње, организована је и Регионална годишња конференција мреже агенција за мирно решавање радних спорова уз подршку Међународне организације рада од 6. до 8. октобра 2021. године у Београду. Такође, одржане су две међународне обуке у сарадњи са Међународном организацијом рада, прва 7. и 8. октобра 2021. године у Београду у организацији тренинг центра из Торина, а били смо домаћини и регионалне обуке од 10. до 13. маја, на Златибору, за миритеље и арбитре из Републике Србије, Црне Горе, Републике Српске (БиХ).<sup>5</sup>

У циљу приближавања правног института мирног решавања радних спорова грађанима је предузет низ значајних активности у сарадњи са социјалним партнерима, синдикатима, послодавцима, невладиним организацијама и другим државним органима. Посвећена је значајна пажња информисању јавности о улози Агенције, о њеним надлежностима и ефектима које својим радом остварује, као и стручним и бесплатним услугама које нуди. Агенција је израдила промотивне плакате и летке које је доставила свим социјалним партнерима. Агенција је представила свој рад и промовисала институт мирног решавања радних спорова у сарадњи са социјалним партнерима, невладиним сектором. Реализоване су радионице на којима је симулиран поступак пред

---

2 Погледати: Рељановић М, Мисаиловић Ј, *Решавање радних спорова*, Институт за упоредно право, Београд, 2021, стр. 63.

3 „Службени гл. РС - Међународни уговори“ бр. 2/18,

4 „Службени гл. РС - Међународни уговори“ бр. 13/19,

5 Видети више на: <https://www.ramr.rs/sr-cyr/aktivnosti/regionalni-trening-miritelja-i-arbitara-na-zlatiboru-241>

Агенцијом у Зрењанину, Панчеву, Врању, Новом Пазару и Суботици. У оквиру настојања да се приближи грађанима, са социјалним партнерима репрезентативним синдикатима и удружењима послодаваца, снимљен је „On-line“ курс о поступку мирног решавања радних спорова, а који је постављен на друштвеним мрежама свих социјалних партнера.<sup>6</sup>

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је увела „СОС мобинг телефон“ у сарадњи са Министарством за рад, запошљавање борачку и социјалну политику у циљу боље информисаности запослених и послодаваца о законским могућностима за спречавање и процесуирање злостављања на раду.<sup>7</sup>

*Преглед броја позива*

Година	Број позива	Обављен разговор
<b>2016</b>	1774	203
<b>2017</b>	985	136
<b>2018</b>	1020	129
<b>2019</b>	649	74
<b>2020</b>	368	48
<b>2021</b>	1621	173
<b>Укупно</b>	<b>6417</b>	<b>763</b>

У области нормативног побољшања правног института мирног решавања радних спорова направљен је помак кроз усвајање Закона о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова 2018. године. Изменама и допунама Закона знатно је проширен делокруг Републичке агенције за мирно решавање радних спорова и унапређен поступак у складу са стеченим искуствима и праксом. Такође су донета и подзаконска акта у циљу унапређења ове области и то Правилник о измени Правилника о поступку мирног решавања радног спора, Етички кодекс миритеља и арбитра и Правилник о издавању идентификационог документа миритеља и арбитра.<sup>8</sup>

6 Видети: <https://www.youtube.com/watch?v=vv7fufwemO0&t=4s>

7 <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/mobing>

8 Лубарда, Б. *Радно право*, Правни факултет, Треће издање, Београд 2020, стр. 973, у последњем издању, укључене су у текст и наведене измене Закона о мирном решавању радних спорова.

#### **4. Важнији поступци вођени пред Агенцијом**

Агенција је допринела да се многи радни спорови окончају мирним путем, кроз све предности и мане институционализованог решавања радних спорова.<sup>9</sup> Од значајнијих поступака у претходне две године који су решавани пред Агенцијом издвајамо спорове у Индустрији меса „САР-NEХ“, „Дијаманту“ А.Д. Зрењанин, ЈМУ „Радио-телевизија Војводине“, ЈМУ РТС, ЈКП „Ивањица“, ДЗ „Нови Сад“, ДЗ „Сава Станојевић“, ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“, Јавном стамбеном предузећу „Крагујевац“, „Air Serbia“, МУП-у, јавним комуналним предузећима, центрима за социјални рад, бројним школама, ЈМУ „Радио-телевизија Србије“, у „Аутопревозу“ из Кикинде, Факултету медицинских наука у Крагујевцу, ЈКП „Водовод“ Власотинце, ЈКП „Намтеум“ Прокупље, ЈКП „Комуналац“ из Бујановца, ЈКП „Паркинг Сервис“ Крагујевац, ЈМУ РТВ Војводине, „Инфраструктурама железнице Србије“, Клиничко болничком центру „Звездара“, Заводу за хитну медицинску помоћ „Крагујевац“, више школа у Горњем Милановцу, међу којима су Економско-трговачка школа „Књаз Милош“, Техничка школа „Јован Жујовић“, ОШ „Краљ Александар I“, ОШ „Момчило Настасијевић“ и ОШ „Свети Сава“. Такође у „Тамиш Дунав“ д.о.о Панчево, у ППТ „Петолетка“ Трстеник, ЈКП „Новосадска топлана“, Општој болници „Сремска Митровица“, Заводу за хитну медицинску помоћ „Крагујевац“, У ЈКП „Инфостан технологије“.

У ЈМУ „Радио-телевизија Србије“ вођен је колективни радни спор поводом примене колективног уговора. Успешно је окончан 28. фебруара 2020. године Препоруком о мирном решењу спора. Поступак мирног решавања колективног радног спора пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова покренуо је Независни струковни синдикат ФТВ радника Србије.<sup>10</sup>

Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова поднети су предлози за мирно решавање индивидуалних радних спорова поводом утврђивања права на исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада из више школа у Горњем Милановцу, међу којима су Економско-трговачка школа „Књаз Милош“, Техничка школа „Јован Жујовић“, ОШ „Краљ Александар I“, ОШ „Момчило Настасијевић“ и ОШ „Свети Сава“. Запослени и послодавац су се сагласили да се ови поступци решавају мирним путем, те су они у претходном периоду

<sup>9</sup> Видети више: Кулић, Ж. Шкорић, С. Колективно радно право, ПФЗПП, Нови Сад, 2021, стр. 288.

<sup>10</sup> <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/mirno-reshen-kolektivni-radni-spor-u-jmu-rt-174>

успешно решени пред Агенцијом у више здружених поступака. На овај начин су избегнути непотребни судски и остали трошкови како за послодавца тако и за запослене. Запослени у просвети и њихово руководство у Горњем Милановцу су дали добар пример социјално одговорног понашања да се индивидуални радни спорови решавају мирним путем, а не у скупим судским поступцима.

Колективни радни спор поводом остваривања права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца у „Аутопревозу“ из Кикинде окончан је Препоруком о мирном решењу спора и потписивањем Споразума о решењу спора између оснивача, послодавца и синдиката. Поступак мирног решавања колективног радног спора пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова покренуо је Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности „Независност“.<sup>11</sup>

На Факултету медицинских наука у Крагујевцу стране у спору су уз посредство Републичке агенције за мирно решавање радних спорова дошле до заједничке препоруке о начину решавања колективног радног спора, а која је једногласно усвојена и потписана од стране Одбора за мирење. Поступак пред Агенцијом је вођен поводом штрајка дела запослених, али је после свега две расправе утврђена заједничка препорука којом се препоручују начини решавања свих спорних питања.<sup>12</sup>

Колективни радни спор настао поводом закључења колективног уговора у ЈКП „Водовод“ Власотинце окончан је дана 14. септембра 2020. године заједничким Споразумом о мирном решењу спора. Поступак мирног решавања колективног радног спора пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова покренула је Синдикална организација ЈКП „Водовод“ Власотинце (Самостални синдикат). Представници послодавца ЈКП „Водовод“, Синдикалне организације ЈКП „Водовод“ и локалне самоуправе општине Власотинце, потписали су заједнички Споразум о мирном решењу спора којим су се сагласили да ће ући у поступак преговарања и закључити Колективни уговор за комуналне делатности у општини Власотинце.<sup>13</sup>

У ЈМУ РТВ је решен је колективни радни спор поводом примене колективног уговора и корекције коефицијената за део запослених

11 <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/postignut-sporazum-o-reshenju-kolektivnog-radnog-spora-u-autoprevozu-iz-kikinde-179>

12 <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/zajednichka-preporuka-o-mimom-reshenju-kolektivnog-spora-na-fakultetu-meditsinskikh-nauka-u-kragujevtsu-180>

13 <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/mirno-reshen-kolektivni-radni-spor-u-jkp-vodovod-vlasotintse-181>

(тонских техничара, тон мајстора, техничког вођства и техничара специјалиста).

Посредством Републичке агенције за мирно решавање радних спорова у Клиничко болничком центру „Звездара“ решен је колективни радни спор са Новим синдикатом здравства Србије и послодавца око примене Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“ бр.106/2018).<sup>14</sup>

У Заводу за хитну медицинску помоћ „Крагујевац“ запослени и руководство донели су заједничку одлуку да радне спорове поводом начина исплате зараде за претходни период, решавају мирним путем у поступку пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова. Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова поднето је 174 заједничка Предлога за покретање поступка мирног решавања радног спора.<sup>15</sup>

Посредством Републичке агенције за мирно решавање радних спорова дана 26. фебруара потписана је Препорука о мирном решавању колективног радног спора у „Дијаманту“ А.Д. Зрењанин. Предлог за мирно решавање колективног радног спора у „Дијаманту“ А.Д. Зрењанин поднео је послодавац, а синдикат се сложио да се поступак решава мирним путем пред Агенцијом. Предмет спора било је закључење колективног уговора код послодавца. Након четири расправе Одбора за мирење постигнута је сагласност страна у спору, те је он окончан мирним путем, тако што је потписана Препорука о мирном решавању колективног радног спора.<sup>16</sup>

Потписана је Препорука о мирном решавању колективног радног спора код послодавца „Тамиш Дунав“ д.о.о. Панчево 21. априла 2021. године. Предлог за мирно решавање колективног радног спора, поднела је Синдикална организација „Тамиш Дунав“ д.о.о. Панчево, са предметом спора закључивање колективног уговора. Након две одржане расправе Одбора за мирење, постигнута је сагласност страна у спору, те је спор окончан мирним путем, тако што је потписана Препорука о мирном решавању колективног радног спора.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/mirno-reshen-kolektivni-radni-spor-u-kbts-zvezdara-186>

<sup>15</sup> <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/mirno-reshavanje-radnikh-sporova-u-zavodu-za-khitnu-meditsinsku-pomo-kragujevats-188>

<sup>16</sup> <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/mirno-reshen-kolektivni-radni-spor-u-kompaniji-dijamant-ad-zrenjanin-191>

<sup>17</sup> <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/mirno-reshen-kolektivni-radni-spor-kod-poslodavca-tamis-dunav-doo-pancevo-200>



У ППТ „Петолетка“ Трстеник у поступку мирног решавања колективног радног спора поводом закључења колективног уговора, а који је покренут на предлог Синдикалне организације самосталног синдиката металаца Србије ППТ „Петолетка“ Трстеник, поступајући миритељ је донео препоруку о начину решавања колективног радног спора. Пословодство и синдикат ни након три расправе нису дошле до заједничке препоруке о начину решавања колективног радног спора, те је на захтев страна миритељ донео препоруку у доброј вери у наставак даљег дијалога по принципу поштовања и уважавања међусобних интереса. Поступак пред Агенцијом је вођен поводом закључења колективног уговора, усаглашене су готово све одредбе осим цене радног сата и кефицијента. Ипак, стране у поступку имају могућност да у даљем непосредном дијалогу уз уважавање заједничких интереса дођу до прихватљивог решења.<sup>18</sup>

У ЈКП „Новосадска топлана“ у Новом Саду стране у спору су уз посредство Републичке агенције за мирно решавање радних спорова дошле до заједничке препоруке о начину решавања колективног радног спора, а која је једногласно усвојена и потписана од стране Одбора за мирење. Поступак пред Агенцијом је вођен поводом остваривања права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца. Овај поступак је покренут по Предлогу за покретање поступка мирног решавања колективног радног спора Синдиката „Независност“ ЈКП „Новосадска топлана“. После две расправе утврђена је заједничка препорука којом се препоручује начин решавања спорног питања.<sup>19</sup>

Потписана је заједничка препорука о мирном решењу колективног спора у Општој болници „Сремска Митровица“. Поступак пред Агенцијом је вођен поводом остваривања права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца. Овај поступак је покренут по Предлогу за покретање поступка мирног решавања колективног радног спора Синдиката медицинских сестара и техничара Србије, за Дом здравља и општу болницу у Сремској Митровици. После две расправе утврђена је заједничка препорука којом се препоручује начин решавања спорног питања. И у Општој болници „Сремска Митровица“ запослени и послодавац су кроз поступак мирног решавања спора дали пример

---

18 <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/postupak-u-ppt-petoleтка-trstenik-okoncan-preporukom-miritelja-203>

19 <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/zajednicka-preporuka-o-mirnom-resenju-kolektivnog-spora-u-jkp-novosadska-toplana-204>

спремности на социјални дијалог, а све у циљу проналажења одрживих решења у складу са законом.<sup>20</sup>

У ЈКП „Инфостан технологије“ у Београду, у поступку мирног решавања колективног радног спора поводом остваривања права на синдикално организовање и деловање, а који је покренут на предлог Синдиката Слога ЈКП „Инфостан технологије“, поступајућа миритељка је донела препоруку о начину решавања колективног радног спора. Уз посредство Републичке агенције за мирно решавање радних спорова стране у спору, пословодство и синдикат, имали су опречна мишљења по питању насталог спора. Након две расправе и сумираних предлога за могуће превазилажење постојеће ситуације, захтевана је препорука од стране миритељке о решењу спора. Миритељка је донела препоруку којом упућује стране на даљи дијалог, да се размотре и преиспитају захтеви представника синдиката и да се сва спорна питања решавају мирним путем кроз даљи дијалог. Поступак пред Агенцијом је вођен поводом остваривања права на синдикално организовање и деловање које се, између осталог, јемчи чланом 206. Закона о раду.<sup>21</sup>

Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова поднети су предлози за мирно решавање индивидуалних радних спорова поводом утврђивања права на исплату плата у центрима за социјални рад Бела Паланка и Владичин Хан. Запослени и послодавци су се сагласили да се ови поступци решавају мирним путем, те су они у претходном периоду успешно решени пред Агенцијом. На овај начин су избегнути непотребни судски и остали трошкови како за послодавца тако и за запослене.

Посредством Републичке агенције за мирно решавање радних спорова колективни радни спор у Општој болници „Свети Лука“ у Смедереву решен је потписивањем заједничког Споразума страна у спору. Колективни радни спор је покренут око примене Посебног колективног уговора. После пет расправа потписана је Препорука о начину решавања колективног радног спора, а на основу ње и Споразум о решењу колективног радног спора (који постаје део колективног уговора), а којим је постигнута сагласност око свих спорних питања.<sup>22</sup>

---

20 <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/zajednicka-preporuka-o-mirnom-resenju-kolektivnog-spora-u-opstoj-bolnici-sremska-mitrovica-205>

21 Ивошевић, З. Ивошевић, М. *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд, 2021, стр. 488.

22 <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/kolektivni-radni-spor-u-opstoj-bolnici-sveti-luka-u-smederevu-resen-potpisivanjem-zajednickog-sporazuma-210>

У поступку мирног решавања колективног радног спора поводом остваривања права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца у Специјалној болници за болести штитасте жлезде и болести метаболизма “Златибор”, а који је покренут на предлог Удружених синдиката Србије „Слога“- Синдикат здравства и социјалне заштите, поступајућа миритељка донела је препоруку о начину решавања колективног радног спора. Уз посредство Републичке агенције за мирно решавање радних спорова стране у спору, пословодство и синдикат, имали су три конструктивне расправе по питању насталог спора око права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца у Специјалној болници за болести штитасте жлезде и болести метаболизма “Златибор” (Чигота). Послодавац у складу са Законом о мирном решавању радних спорова затражио од миритељке да предложи препоруку, што је и учињено.<sup>23</sup>

## **5. Истраживање ставова о мирном решавању радних спорова**

У оквиру пројекта „Заједнички подухвати социјалних партнера за повећање видљивости института мирног решавања радних спорова“<sup>24</sup> који је реализован са Удружењем грађана Иницијатива за развој и сарадњу, у партнерству са Уједињеним гранским синдикатом „Независност“, Унијом послодаваца Србије и Савезом самосталих синдиката Србије, а уз финансијску подршку Међународног Олоф Палме Центра, спроведено је истраживање ставова о мирном решавању радних спорова у периоду од децембра 2021. године до фебруара 2022. године. Подаци су прикупљени кроз 202 појединачна дубинска полуструктурирана интервјуа са кључним актерима, представницима Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, миритељима и арбитрима (11), представницима запослених (126) и послодаваца (63). Представници запослених и послодаваца били су укључени из јавног и приватног сектора и територијално (Београд, Бор, Ваљево, Врање, Зрењанин, Крагујевац, Краљево, Лесковац, Лозница, Ниш, Нови Сад, Панчево, Пирот, Прокупље, Пожаревац, Смедерево, Сремска Митровица, Суботица, Ужице, Чачак, Шабац). На наредним страницама представићемо кључне резултате истраживања и осврнути се на њих кроз коментаре.

<sup>23</sup> <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/preporuka-u-postupku-u-cigoti-227>

<sup>24</sup> <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/potpisan-memorandum-o-saradnji-sa-udruzenjem-gradana-inicijativa-za-razvoj-i-saradnju-220>

### **5.1. Ставови запослених**

Истраживање је као прво настојало да утврди упознатост запослених са постојањем мирног решавања радних спорова. Оно је обухватило укупно 126 испитаника из реда запослених, од чега је велика већина (104) навела да су упознати са постојањем института и механизмима мирног решавања радних спорова, али већине не разуме на који начин могу да га користе. Запослени који су у чланству синдиката навели су да су углавном преко синдиката или колега информисани о могућности мирног решавања радних спорова (84), док је мањи број (14) одговорио да је путем средстава јавног информисања сазнао о постојању института мирног решавања радних спорова. Осим синдиката и средстава јавног информисања, мали број испитаника (6) је информацију о постојању института мирног решавања радних спорова сазнало у разговору са колегама, пријатељима или кроз искуство познаника. Од 104 испитаника, који су изјавили да су упознати са постојањем института и механизмима мирног решавања радних спорова, при изјашњавању о предностима овог института, 49% испитаника је изјавило да је то брзина мирног решавања радних спорова, а 38% испитаника је навело да је предност то што је поступак бесплатан. Мањи број испитаника 13%, навео је смањен ризик од последица као једну од предности мирног решавања радних спорова. Као разлози наведени су и: мање стреса, уштеда новца, времена, договор, помирење и сл. Од укупно 126 испитаника који су учествовали у истраживању, 115 испитаника није користило поступак мирног решавања радних спорова, иако су неки од њих били у ситуацијама у којима је њихово право повређено, имали су сазнање о институту мирног решавања радних спорова и могли су да користе вансудске методе. Испитаници који нису користили мирно решавање радних спорова, 59 испитаника није користило поступак мирног решавања радних спорова зато што није имало потребе, 41 испитаник је истакао да је спорове покушавао да реши са послодавцем у дијалогу и судском поступку.<sup>25</sup>

Без обзира што је приличан број испитаника изјавио да су упознати са постојањем института мирног решавања радних спорова, суштински они нису упознати са самим поступком, јер је 45,2 % испитаника изјавило да се поступак води пред органима послодавца, док је 35,7% изјавило да се поступак води уз посредовање миритеља или арбитра. На питање како се покреће поступак мирног решавања радних спорова, да се мирно решавање радних спорова одвија пред Агенцијом

---

<sup>25</sup> Видети: Изазови мирног решавања радних спорова, ИДЦ, Београд, 2022, стр. 16.

за мирно решавање радних спорова знало је 35, а да се поступак покреће предлогом 37 испитаника. Од укупног броја анкетираних, 51 испитаник је одговорио да би се ради мирног решавања радних спорова требало обратити репрезентативном синдикату. У погледу питања коме се треба обратити за покретање поступка мирног решавања радних спорова, 45 испитаника је сматрало да би се ради мирног решавања радних спорова требало обратити послодавцу, односно овлашћеном лицу послодавца, 28 испитаника сматра да се поступак мирног решавања радних спорова покреће без посебне форме, дописа или поднеска. Све наведено указује на непознавање поступка и надлежности Агенције.<sup>26</sup>

Битно је било утврдити и упознатост са поступцима, и већина испитаника (107) је тачно одговорила на питање који радни спорови постоје у смислу да су то индивидуални и колективни радни спорови. Са чињеницом да је поступак пред Агенцијом бесплатан упознато је 66 испитаника, док је 30 испитаника сматрало да се поступак плаћа према вредности спора, а 28 да се плаћа такса у фиксном износу, без обзира на вредност спора.

У погледу питања коме се могу обратити запослени ради мирног решавања радних спорова највећи број испитаника (68) препознаје репрезентативни синдикат као основни извор пружања даљих информација.<sup>27</sup>

Запослени су, међу предлозима за унапређење ефикасности система мирног решавања радних спорова, истакли следеће: да би запослени требало да буду детаљније информисани по питању коришћења мирног решавања радних спорова и да треба спроводити континуирану едукацију запослених, послодавца и синдиката; да би требало приступити системском решавању радних спорова пре покретања судског поступка; да се уведе обавезност покушаја мирног решавања радног спора пре утужења; да се системски реши брзина решавања радних спорова, уопште; да поступак решавања радних спорова свуда буде бесплатан; да би послодавце требало више едуковати; да је неопходно унапредити разговоре и договоре са пословодством; да би требало промовисати мирно решавање радних спорова, које има низ предности у односу на скупо и споро решавање спорова на суду; скратити временске рокове и увести већу одговорност послодавца, као и веће казнене мере за непоштовање права радника; да би Агенција за мирно решавање радних спорова требало да има већа овлашћења,

<sup>26</sup> Ibid., стр. 18.

<sup>27</sup> Ibid., стр. 19.

краће рокове за решавање спорова и већу одговорност, као и заједничко деловање са инспекцијом рада.<sup>28</sup>

### **5.2. Ставови послодаваца**

Поред запослених, анкетирано је 63 привредна субјекта у оквиру прераде алуминијума, прерада метала, прерада гуме, рударство, пољопривреда, трговина, медицина и фармација, саобраћај, туризам, угоститељство, хотелијерство, ИТ, промет некретнина, маркетинг, књиговодствене, штампарске, графичке и правне услуге. У 96 % компанија заступљен је приватни облик својине, док је у по 2% заступљена мешовита, односно задружна својина. Према броју запослених у анкетираним привредним субјектима, до 10 лица запошљава 51%, до 50 лица 27%, до 150 лица 7%, до 250 лица 7 посто, док више од 250 лица запошљава 8% привредних субјеката. У чланству у Унији послодаваца Србије било је 40 послодаваца од наведеног броја.<sup>29</sup>

На питање да ли су упознати са постојањем института и механизмима мирног решавања радних спорова пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, 43 послодавца дало је позитиван одговор, у односу на 20 оних који су се изјаснили да нису упознати. Послодавци који су упознати са постојањем института и механизмима мирног решавања радних спорова пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, као најчешћи извор информација навели су удружење послодаваца (20), 9 испитаника се изјаснило да је о истом упознато путем институција система, 10 испитаника је навело као извор средства јавног информисања, док је четири као извор навело пословне партнере, као и друштвене мреже или бављење медијацијом.<sup>30</sup>

Послодавци који су упознати са постојањем института и механизмима мирног решавања радних спорова пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, као најчешће предности овог метода решавања радних спорова наводили су смањење трошкова у односу на судски поступак (30), брзину решавања (13), смањен ризик од последица (6). Ипак, има и оних који су истакли да нису сигурни у предности овог метода, односно у начине његовог споровођења, те професионалност и непристрасност стручног кадра Агенције, односно да нису упознати са конкретним предностима истог. Самим тим, послодавци

---

28 Видети: Изазови мирног решавања радних спорова, ИДЦ, Београд, 2022, стр. 19-20.

29 Ibid., стр. 21.

30 Ibid., стр. 22.

су недовољно информисани о предностима института мирног решавања радних спорова.<sup>31</sup>

Послодавци су, међу предлозима за унапређење ефикасности система мирног решавања радних спорова, истакли следеће: потребу за ефикаснијом и ефективнијом сарадњом државе и привреде, као и унапређење института трипартизма на свим нивоима; непостојање аксиома, односно претпостављене повреде права од стране послодаваца у односу на запосленог, а што је још увек честа претпоставка у току вршења службене дужности од стране функционера и запослених у државним органима и институцијама који се неретко стављају на страну запослених, претпостављајући да су они „слабија страна“, са мањом могућношћу заштите својих интереса; потребу за ефикаснијом и ефективнијом сарадњом послодаваца и њихових организација са инспекцијом рада и надлежним институцијама, кроз едукацију и превентивно деловање; потребу за ефикаснијом информисаношћу послодаваца и запослених путем средстава јавног информисања; транспарентније пропагирање резултата рада Агенције за мирно решавање радних спорова и успешно окончаних поступака пред овом институцијом на задовољство обе стране у спору, већа подршка државе према Агенцији, обезбеђење континуиране обуке стручних кадрова исте; јачање улоге Уније послодавца Србије, као репрезентативног удружења послодаваца, које би са своје стране требало да информисе послодавце о методима мирног решавања радних спорова и њиховим предностима, као и да се залаже за ефикаснији и ефективнији рад Агенције; друштвено одговорно пословање; поштовање права на праведне услове рада, подстицање добрих међуљудских односа у оквиру компаније, а све у циљу спречавања настанка спора.<sup>32</sup>

### **5.3. Ставови миритеља, арбитра и Агенције**

На основу података добијених у оквиру истраживања од стране миритеља и арбитра уочени су извесни изазови са којима се суочавају у пракси, укључујући и недовољно прецизан нормативни оквир. Већина је сагласна да је поступак арбитраже недовољно прецизан и непотпун, стога ствара велике проблеме арбитрама у пракси. Истакнута је неопходност увођења медијације као трећег модела решавања радних спорова и успостављање опште надлежности за све радне спорове. Такође, указано је да је рок од три радна дана од дана пријема предмета за заказивање главне расправе код индивидуалних радних спорова исувише кратак и да у пракси се врло често дешава да се тај рок не поштује.

31 Ibid., стр. 23.

32 Видети: Изазови мирног решавања радних спорова, ИДЦ, Београд, 2022, стр. 24.

Највећи број предмета који су решени арбитражно односе се на спорове поводом исплате новчаних потраживања. С обзиром на то да арбитража представља један вид квази судског решавања спора у коме арбитар након спровођења доказног поступка доноси решење које обавезује обе стране у спору и да не постоји могућност правног лека, тачније жалба против решења није дозвољена, указана је неопходност увођења двостепености, у циљу обезбеђивања правне сигурности. У погледу праћења извршења решења арбитра, Агенција нема законску надлежност да прати извршење решења.<sup>33</sup>

По правилу поступак мирења је најзаступљенији у јавном сектору у делатности од општег интереса, односно где је предвиђена законска обавеза социјалних партнера да колективни спор који настане, најпре морају покушати да реше пред Агенцијом, док је у приватном сектору слабо заступљен. У сложеним поступцима колективних спорова или колективног преговарања кратки рокови који су предвиђени могу произвести проблеме у пракси. У неким случајевима законски рокови који су предвиђени су нереални и услед објективних околности (нпр. немогућност одржавања састанака са странама у спору у предвиђеним роковима, сложеност појединих предмета и сл.) немогуће је спровести поступак мирења. Законска могућност учешћа миритеља у поступку колективног преговарања се недовољно користи. Такође, законом нису прецизирани тачни услови под којима се колективни уговор може сматрати да је закључен, нарочито у ситуацијама када не постоји уједначени став једне од страна на којој се појављују више учесника (нпр. више репрезентативних синдиката). Епидемија КОВИД-19 је осим смањења броја покренутих поступака утицала и на коришћење дигиталних платформи, али је уочено да су то једино били предмети у којима је већ постојао споразум страна да настали радни спор реше споразумно. Ипак, већински став миритеља и арбитра јесте да дигиталне платформе могу бити од користи, али да не могу у потпуности омогућити адекватан начин спровођења поступка мирења и арбитраже. По правилу поступак мирења и арбитраже се одвија у просторијама послодавца, што представља добро решење и указује на посвећеност страна у спору да настали спор реши у најкрећем могућем року.<sup>34</sup>

У погледу измена и допуна нормативног оквира миритељи и арбитри су предложили следеће: Увести општу надлежност на све радне спорове; Увести нову надлежност праћења зарада из колективног преговарања и примене колективних уговора; Увести медијацију, осим

<sup>33</sup> Ibid., стр. 11.

<sup>34</sup> Видети: Изазови мирног решавања радних спорова, ИДЦ, Београд, 2022, стр. 11.



мирења и арбитраже; Увести покушај мирења у складу са принципом добровољности; Утврдити да препорука миритеља у одређеним ситуацијама има обавезујућу снагу за стране у спору и да има снагу извршне исправе. Такође, треба предвидети санкције за стране у спору које не учествују у мирењу онда када је оно обавезно; Увести право миритељу и арбитра да ангажује помоћно особље у циљу вођења ефикасног поступка; Прецизирити услове под којима се може сматрати да је колективни уговор закључен и/или отказан, у случају да се на преговарачким странама појављује више репрезентативних синдиката и/или више репрезентативних удружења послодавца (нпр. на гранском нивоу), са супротним ставовима унутар исте преговарачке стране (нпр. једни су за закључивање колективног уговора, други не; једни отказују колективни уговор, други не и слично); Одредба члана 2. став 1. тачка 2. Закона о мирном решавању радних спорова требало би да гласи: „примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката, односно запослених и послодавца, у складу са законом“; Одредба члана 2. став 2. Закона о мирном решавању радних спорова требало би да гласи: „Општим актом, у смислу овог закона, сматра се правилник о раду, споразум послодавца и синдиката, споразум послодавца и савета запослених и споразум послодавца и већине запослених код послодавца, у складу са законом“. Увести могућност жалбе на решење арбитра као гарант правне сигурности и успоставити другостепено (трочлано) арбитражно веће; Утврдити могућност судског побијања коначног арбитражног решења (тужба за поништај арбитражног решења), на принципу врло рестриктивних разлога за оспоравање и то оних који се тичу заштите јавног поретка, без могућности преиспитивања меритума решења (можда утврдити сходну примену Закона о арбитражи; иначе, позитивноправни прописи не омогућавају судско побијање ове врсте арбитражне одлуке, без обзира што скромна судска пракса говори друкчије); Увести институт тзв. природног (случајног) арбитра по унапред задатом алгоритму, уместо постојећег решења да у случају када арбитра не одреде споразумно стране у спору, арбитра одређује директор Агенције, Увести и изградити процедуру и праћења извршења и евентуалног поступања у случају неизвршавања решења.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Ibid., стр. 12 - 13.

## **Закључак**

У Републици Србији је успостављен нормативни оквир за делотворно мирно решавање радних спорова, али је његово даље унапређење могуће и пожељно. То унапређење подразумева и чешћу примену постојећих законских решења, али и увођење нових могућности. Тако нпр. законска могућност учешћа миритеља у поступку колективног преговарања се недовољно користи, иако миритељ својим стручним знањем и искуством може допринети закључивању колективних уговора који су прихватљивији и одрживи за све заинтересоване стране, може допринети побољшању социјалног дијалога итд. Резултати истраживања су указали да запослени и послодавци не препознају у довољној мери могућност да спорове решавају вансудском методом у поступку пред арбитром, односно миритељем. Укупан број покренутих спорова од оснивања Агенције указује на чињеницу да вансудске методе доприносе ефикасној заштити радних права, иако се нису у потпуности наметнуле као алтернатива судској заштити, те самим тим постоји простора за даљим унапређењем. Евентуална Измена и допуна Закона о мирном решавању радних спорова у би свакако подразумевала укључивање неких од наведених предлога из истраживања, али и даљу подршку стручном усавршавању миритеља и арбитра и проширењу њихове територијалне заступљености, промовисати рад и надлежности Агенције, укључујући и сам институт мирног решавања радних спорова путем јавних кампања, примера добре праксе као делотворног механизма заштите радних права у циљу боље информисаности шире јавности; омогућити и обезбедити бољу информисаност и подићи ниво знања запослених и послодаваца о институту мирног решавања радних спорова; укључити социјалне партнере (репрезентативне синдикате и удружење послодаваца) у промоцији вансудских метода решавања радних спорова и подржати социјални дијалог на свим нивоима у циљу постизања одрживих решења.

## **Литература и извори**

Ивошевић, З. Ивошевић, М. (2021). *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд.

Изазови мирног решавања радних спорова, (2022). ИДЦ, Београд,  
Кулић, Ж. Шкорић, С. (2021). *Колективно радно право*, ПФЗПП,  
Нови Сад,

Лубарда, Б. (2020). *Радно право*, Правни факултет, Треће издање,  
Београд.

- Рељановић М, Мисаиловић Ј, (2021). *Решавање радних спорова*, Институт за упоредно право, Београд,  
„Службени гл. РС - Међународни уговори“ бр. 13/19,  
„Службени гл. РС - Међународни уговори“ бр. 2/18,  
**Интернет извори** (приступили свим изворима: 05.08.2022)  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/kolektivni-radni-spor-u-opstoj-bolnici-sveti-luka-u-smederevu-reshen-potpisivanjem-zajednickog-spor-razuma-210>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/mirno-reshen-kolektivni-radni-spor-kod-poslodavca-tamis-dunav-doo-pancevo-200>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/mirno-reshavanje-radnikh-sporova-u-zavodu-za-khitnu-meditsinsku-pomo-kragujevats-188>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/mirno-reshen-kolektivni-radni-spor-u-jmu-rts-174>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/mirno-reshen-kolektivni-radni-spor-u-jkp-vodovod-vlasotintse-181>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/mirno-reshen-kolektivni-radni-spor-u-kbts-zvezdara-186>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/mirno-reshen-kolektivni-radni-spor-u-kompaniji-dijamant-ad-zrenjanin-191>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/postignut-sporazum-o-reshenju-kolektivnog-radnog-spora-u-autoprevozu-iz-kikinde-179>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/postupak-u-ppt-petoletka-trstenik-okoncan-preporukom-miritelja-203>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/potpisan-memorandum-o-saradnji-sa-udruzenjem-gradana-inicijativa-za-razvoj-i-saradnju-220>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/preporuka-u-postupku-u-cigoti-227>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/regionalni-trening-mirite-lja-i-arbitara-na-zlatiboru-241>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/zajednicka-preporuka-o-mirnom-reshenju-kolektivnog-spora-na-fakultetu-meditsinskikh-nauka-u-kragujevtsu-180>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/zajednicka-preporuka-o-mirnom-reshenju-kolektivnog-spora-u-jkp-novosadska-toplana-204>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/zajednicka-preporuka-o-mirnom-reshenju-kolektivnog-spora-u-opstoj-bolnici-sremska-mitrovica-205>  
<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/mobing>  
<https://www.youtube.com/watch?v=vv7fufwemO0&t=4s>  
Хабермас, Ј. „Толико знања о незнању још уникад није било“, <https://www.espresso.co.rs/kultura/knjiga/548349/jurgen-habermas-o-koroni-toliko-znanja-o-neznanju-jos-nikada-nije-bilo>

*Ivica Lazović, PhD.*

*The Republic Agency for Peaceful Settlement of labor disputes*

***PEACEFUL RESOLUTION OF LABOR DISPUTES:  
CURRENT PRACTICE AND EMPIRICAL  
INDICATORS FOR IMPROVING THE SYSTEM***

***Summary***

*In this paper, we will deal with current news in the practice of peaceful resolution of labor disputes in order to acquaint the wider scientific and professional public with tendencies in the previous period, and there will also be representative results of research aimed at improving the legal institute of peaceful resolution of labor disputes in Serbia. We will review the trend in the number of proceedings before the Republic Agency for peaceful settlement of labor disputes, then some of the more important activities in the field of cooperation, we will also give an overview of the more important proceedings that were resolved before the Agency in the previous two years. In the second part of the work, we will analyze and refer to the results of the research that was conducted with social partners and civil society organizations within the implementation of joint project activities, at the beginning of this year.*

***Keywords:*** *the peaceful settlement of labor disputes, collective labor disputes, individual labor disputes, the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labor Disputes.*