

MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

REZIME: Mirno rešavanje radnih sporova je od suštinskog značaja za zaštitu individualnih i kolektivnih prava radnika u jednoj zemlji. Svaka od zemalja u svetu koja je normativno uredila ovo pitanje, stavila je izuzetan značaj na primenu ovakvog modela rešavanja sukoba između poslodavaca i radnika, a koji se tiču njihovih individualnih i kolektivnih prava. Sam cilj mirnog rešavanja radnih sporova je želja da se preduprede eventualni konflikti i na miran način reše problemi između radnika i poslodavaca. Evropska praksa je pokazala visok stepen efikasnosti ovog metoda prilikom rešavanja radnih sporova.

Ključne reči: radni spor, mirno rešavanje radnih sporova, kolektivni ugovor, poslodavac, zaposleni, medijator

UVOD

U svetu se u praksi pokazala tri načina regulisanja sporova koji imaju za osnov individualna i kolektivna prava radnika. To su mirenje, posredovanje i arbitraž. Ova materija je pravno regulisana u našoj zemlji usvajanjem Zakona o radu i Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova. Zakon o radu je donet 2005 god. a Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova je donet 2004 god. a stupio na snagu januara 2005. god. Ono što je na prvi pogled uočljivo je relativna normativna nejasnost pojedinih odredbi ovih zakona, koji se mogu tumačiti na različite načine. Naime, pojedine odredbe ova dva zakona, daju se tumačiti na različite načine, u vezi sa mogućnošću rešavanja sporova. Strankama se ostavljaju mogućnosti, da što se tiče materije koja se odnosi na kolektivne ugovore, izaberu da li će svoje sporove rešavati po pravilima utvrđenim Zakonom o radu ili po pravilima Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova. Ovakva normativna nejasnoća će

¹ Docent na Pravnom fakultetu za privredu i pravosuđe, Univerzitet Privredna akademija, Novi Sad

² Asistent na Pravnom fakultetu za privredu i pravosuđe, Univerzitet Privredna akademija, Novi Sad

svakao morati biti ispravljena u budućnosti, u vidu izmene i dopune Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

POJAM I KARAKTERISTIKE

Mirenje predstavlja takav vid rešavanja radnih sporova, kojim se pokušava uz pomoć trećeg lica koje su stranke u sporu izabrale, da jednim mirnim putem, putem kompromisa dođe do rešenja koje je prihvatljivo za sve strane u postupku. Ovo je jedan nekonfrontirajući metod rešavanja radnih sporova, koji je istovremeno i efikasan, ali i ekonomski isplativ. Veliki broj zemalja u svetu predvideo je u svojim zakonodavstvima koje uređuju materiju radnog prava, obavezu stranaka u konfliktu, da prvo pokušaju da svoje probleme reše ovim putem, pa tek ako ovaj način rešavanja konflikta ne uspe, da svoja prava pokušaju da zaštite na neki drugi način.

U mnogim zemljama postoje posebne institucije koje su nadležne za rešavanje radnih sporova mirnim putem. U našoj zemlji je prema odredbama Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, predviđeno osnivanje jedne agencije od strane Vlade Srbije pod nazivom Republička Agencija za mirno rešavanje radnih sporova. Ona je osnovana 2004. god. ali je počela sa radom januara 2005. god. Kada se govori o njenoj nadležnosti ističe se da je ona nadležna za rešavanje sporova koji imaju za predmet individualna i kolektivna prava radnika. Osnovni ciljevi ove agencije su smanjenje broja štrajkova, usaglašavanje odnosa poslodavaca i zaposlenih, rasterećenje sudova koji su prezatpani radnim sporovima, i brzo i efikasno rešavanje radnih sporova mirnim pute. Treba istaći da su prema rešenjima ovog zakona nadležnost Agencije jasno definisana. Što se tiče individualnih sporova, rad Agencije je ograničen na sporove koji imaju za predmet samo otkaz ugovora o radu i isplatu minimalne zarade. Ovo ima za posledicu da bilo koja druga prava koja su povređena od strane poslodavca u odnosu na individualnog radnika ne mogu biti predmet rešavanja od strane ove Agencije. Što se tiče kolektivnih sporova, predmet rešavanja su oni sprovi koji su nastali u vezi sa zaključenjem, izmenom i dopunom kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i štrajk. Sva druga kolektivna prava se ne mogu razmatrati ovom metodom mirnog rešavanja radnih sporova.

Prema odredbama Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, postupak mirenja sprovodi lice koje se odredi od strane Agencije. Treba istaći da se miriteljem smatra lice koje pruža pomoć stranama u kolektivnom sporu, a arbitrom se smatra lice koje odlučuje po predmetu individualnog spora. Mora se napomenuti da miritelja, odnosno arbitra određuju same stranke u sporu iz Imenika, koji sadrži kompletan spisak miritelja i arbitara. Imenik vodi Agencija za mirno rešavanje radnih sporova. Miritelj je lice koje mora da uživa stručni i karakterni respekt prema stranama u postupku. Njegov zadatak je da pre svega utiče na strane u sporu da dođu do kompromisnog rešenja, jer je to u njihovom obostranom

interesu. Bilo da se radi o sporu koji ima za predmet kolektivna prava zaposlenih ili je u pitanju neko individualno pravo radnika, cilj je da se pronađe zajednički jezik kako bi se došlo do obostrano prihvatljivog rešenja.

Ono što je nesumljivo zajedničko za sve postupke mirenja, bilo da se radi o radnim ili nekim drugim sporovima, da je sam postupak baziran na načelima, kojima se insistira pre svega na dobrovoljnosti postupka. Dobrovoljnost kao načelo, ogleda se u mogućnosti da strane same odluče o pristupanju samom postupku mirenja. Samo se kao izuzetak od ovog načela navodi da rešavanje kolektivnih radnih sporova koji su u okvirima delatnosti od opšteg interesa, mora predhodno pristupiti postupku mirenja, pre radikalizacije samih problema. Takođe pod načelima se smatra i tripartizam, odnosno obaveza da u samom postupku rešavanja problema putem mirenja, učestvuju predstavnici obeju strana i miritelj. Ovde ne treba posebno naglasiti da se od miritelja, odnosno arbitra očekuje nepristrasnost prilikom vođenja postupka.

Sam postupak mirenja, trebao bi po svojoj prirodi da bude brz, jasan, ekonomski isplativ ali i moguć. Stranama u sporu se ostavlja mogućnost, da svoje probleme reše na ovaj način, jer rešavanje problema od strane nadležnog redovnog suda je ono što svaka strana želi da izbegne. Ovo nije degradiranje naših sudova u smislu njihove stručnosti i poštenja, već puka činjenica da su oni relativno prezatrpani raznim predmetima i da im efikasnost nije jača strana. Mora se uzeti u obzir činjenica da u današnjem svetu, gde jedan poslodavac gubi mnogo ukoliko su njegovi radnici u štrajku, i jedan dan štrajka košta ga mnogo, pa samim tim i želi da što pre reši svoje nesuglasice za zaposlenima.

Postupak mirenja počinje onog trenutka kada se predlog za mirno rešavanje spora podnese Agenciji, što može biti učinjeno ili pojedinačno od svake strane ili zajedničim predlogom obeju strana. Naravno mora se naznačiti u predlogu određene informacije koje su neophodne za početak postupka, a tiču se imena odnosno naziva strana u sporu sa njihovim sedištem i naravno šta je to što je predmet spora. Može se konstatovati da su podaci koji se traže minimalni, da bi se olakšala sama procedura početka rešavanja spora mirnim putem. Ovde se naravno može naći i svaka druga dokumentacija koja ima direktne ili indirektne veze sa predmetom spora, zatim lista svodoka koje svaka od strana želi da pozove. Stranama u postupku je ostavljena mogućnost da miritelje odnosno arbitre same izaberu, a ukoliko to ne učine onda njih prema zakonu bira direktor Agencije za mirno rešavanje sporova. Zakonom je propisano koja se lica mogu birati za miritelja ili arbitra. To lice pre svega treba da bude državljanin Srbije, da ima visoku stručnu spremu i najmanje pet godina radnog iskustva iz oblasti radnih odnosa, da nije krivično osuđivano i da je dostojan dužnosti miritelja ili arbitra. Svi ovi uslovi su pozitivno rešenje kada je u pitanju stručnost i integritet ovih lica, mada zadnja odredba koja govori o miritelju kao licu koji će biti dostojno za obavljanje ove funkcije je relativno neprecizno formulisana jer ostavlja mogućnost različitog tumačenja prilikom izbora lica za ovu funkciju.

KOLEKTIVNI SPOR

Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova je posebno uredio postupak za rešavanje kolektivnih radnih sporova a posebno postupak za rešavanje individualnih sporova. Prema ovom zakonu učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora mogu da podnesu predlog Agenciji od koje se traži da dodeli miritelja u kolektivnom pregovaranju sa ciljem pružanja stručne pomoći i sprečavanju nastanka spora. Predlog može biti podnešen pojedinačno, od strana u postupku ili zajednički. Sama uloga miritelja u postupku je da prisustvuje pregovorima, da pruža stručnu i svaku drugu pomoć koja može biti od koristi za rešavanje spora i da ukazuje na pravnu valjanost predloga koji su dostavljeni od strane stranaka u postupku. Ono što je već naglašeno da se nepristrasnost i stručnost miritelja podrazumevaju. Zakonodavac je posebno obratio pažnju na radne sporove koji se dešavaju u delatnostima od opšteg interesa i u delatnostima u kojima bi prekid procesa rada ugrozio život i zdravlje ljudi. To se naročito odnosi na poslovu u oblasti vodoprivrede, elektroprivrede, saobraćaja, radio-televizije, ptt usluga, proizvodnje osnovnih životnih namirnica. U ovim delatnostima strane su dužne da zajednički podnesu predlog za mirno rešavanje spora u roku od tri dana od dana nastanka spora. Ukoliko strane u ovim sporovima ne podnesu takav jedan predlog, direktor Agencije za mirno rešavanje sporova je dužan da po službenoj dužnosti pokrene postupak mirenja i odredi arbitra iz Imenika. Što se tiče samog toka postupka, naglasak je pre svega na ravnopravnosti strana u postupku i na što većoj efikasnosti samog postupka, koji je maksimalno lišen pravnog formalizma. Sam postupak se vodi pred odborom koji sačinjavaju po jedan predstavnik obeju strana i miritelj koji predsedava tim odborom. Za vreme trajanja postupka strane mogu iznositi dokaze, mogu pozivati svedoke i dostavljati predloge za rešavanje spora. Nakon održane rasprave, odbor se povlači i pokušava da usaglasi svoje stavove po pitanju preporuke koje treba da donese. Da bi doneo preporuku odbor mora da bude jednoglasan po pitanju sadržine preporuke. Ukoliko nema zajedničkog stava u samom odboru, miritelj može sam da donese određenu preporuku koja ipak ne obavezuje strane u postupku. Ako odbor ipak donese preporuku za rešavanje spora, na stranama u postupku je mogućnost da odluče da li će prihvatiti takvo rešenje. Ukoliko strane u postupku to prihvate, onda ta preporuka postaje sastavni deo kolektivnog ugovora. Ovakav jedan sporazum ima snagu sudskog poravnanja samo ako ga stranke izričito prihvate. Rok za rešavanje spora je tri-deset dana od dana otvaranja rasprave. Rok je relativno kratak i sugurno će u sledećim izmenama i dopunama ovog zakona biti produžen.

INDIVIDUALNI SPOR

Individualni spor se može rešavati pred arbitrom u slučaju da je predmet spora ili otkaz ugovora o radu ili isplata minimalne zarade. Ukoliko između istih

strana u postupku je u toku sudski spor po istom predmetu, strane u postupku su dužne da sudu zajednički podnesu zahtev za prekid sudskog postupka. Sam postupak mirenja sprovodi arbitar koji ima sličnu funkciju ko miritelj u postupku rešavanja kolektivnih sporova. Arbitar može preduzimati sve pravne radnje koje su u funkciji rešavanja radnog spora. Ono što važi za miritelja važi i za arbitra a tiče se njegove stručnosti i nepristrasnosti. Strane u postupku mogu iznositi predloge i dokaze, a može ih iznositi i arbitar. Rok za rešavanje spora je isti kao i kod kolektivnih sporova a iznosi trideset dana od dana otvaranja raprave. Odluka koju donosi arbitar je u obliku rešenja protiv kog nema mogućnosti žalbe. Samo rešenje je pravosnažno i izvršno kao da je doneto u redovnom postupku pred nadležnim sudom. Ovo predstavlja razliku u odnosu na kolektivne sporove gde je rešenje u obliku preporuke i ima pravnu validnost i obaveznost samo u slučaju da obe strane prihvate takvo rešenje. Kod individualnih sporova arbitar pojedinac donosi rešenje koje je obavezno za ove strane postupka bez obzira da li se slažu sa takvom odlukom ili ne.

NORMATIVNA REGULATIVA U ZEMLJAMA U OKRUŽENJU

U Mađarskoj, je koncept kolektivnog radnog spora uveden 1989, nakon raspada socijalističkog državnog režima. Prema Zakonu o radu, stranke u sporu koji se tiče kolektivnih prava mogu biti poslodavac i radničko veće, ili poslodavac (ili udruženja poslodavaca) i sindikat. Po definiciji, svaki spor između tih stranaka podpada pod pravnu kategoriju „kolektivni spor“. Mađarski Zakon o radu definiše kolektivne sporove između interesa sa jedne strane, i pravne sporove. U slučaju spora u interesu, treba istaći da pregovarački proces počinje kad jedna strana pismenu izjavu predaje suprotnoj strani. Stranke moraju održati pregovore u roku od najmanje sedam dana i tokom tog perioda je potrebno da se uzdrže od bilo kakve akcije koja bi mogla ugroziti eventualne izgleda za postizanje dogovora. Tokom ovog sedmodnevnog perioda, poslodavac ne sme sprovođiti predložene mere koje su dovele do uzroka spora. U cilju rešavanja sukoba, stranke mogu da pribegavaju posredovanju radi ispunjenja zajedničkih zahteva. Posrednik mora biti lice koje nije učestvovalo u sukobu. Ako se koristi posredovanje, sedmodnevni period mirovanja može se produžiti za najviše pet dana kako bi se omogućilo pružanje informacije tražene od strane posrednika. Posrednik sastavlja izjavu koja sadrži podatke kojima se stranke obaveštavaju o stanju procesa pregovaranja i opisivanje njihovih pozicija. Bilo koji dogovor postignut tokom pregovaračkog procesa mirenja smatra se kao pravno obavezujući u kolektivnom ugovoru, što je isto rešenje kao i u našem zakonodavstvu. Mađarski Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, predviđa medijaciju i arbitražu, za rešavanje kolektivnih radnih sporova. Ona je obavezna, i uvek predhodi rešavanju spora u okviru redovne nadležnosti državnih sudova. Dosadašnja praksa je pokazala

zavidan nivo efikanosti rešavanja sporova ovim putem, što se naročito pozitivno reflektovalo na privrednu aktivnost u ovoj zemlji, što ima za posledicu smanjenje štrajkova radnika, naročito onih koji su zaposleni u državnim institucijama.

U Sloveniji kolektivni radni spor je definisan kao spor oko zapošljavanja u vezi sa uslovima koje je poslodavac trebao da obezbedi radnicima. Glavna razlika između slovenskih propisa u odnosu na mađarsku, je što se smatra da slovenački zakon daje pravo da se pokrene kolektivni radni spor na bilo koji formalnim ili neformalnim način od strane radnika koji je član neke radne organizacije koji može da dokaže da legitimno predstavlja zajedničke interese grupa radnika. Zakon propisuje da u kolektivnim ugovorima mogu biti sadržane odredbe o arbitraži za rešavanje kolektivnih radnih sporova. Nadalje, zakonodavstvo zahteva da se u sporovima oko zaključivanja kolektivnog ugovora, arbitražna veća koja su ustanovila stranke u sporu, odlučuje o spornim pitanjima. Tako mnogi kolektivni ugovori predviđaju da će spor koji eventualno nastane rešavati u postupku medijacije. Kolektivni radni sporovi mogu isto tako biti rešeni pred redovnim sudovima, ukoliko stranke tako odluče. U Sloveniji treba istaći ne postoji nacionalna agencija koja pruža uslugu intervencije od treće strane u radnim sporovima, odnosno ne postoje liste arbitara koje preporučuje neko ministarstvo ili njemu neko slično telo, bez obzira na zakonske odredbe koje zahtevaju da se sporovi rešavaju u postupku arbitraže. Takva procedura, u formi arbitraže i medijacije, isključivo je regulisana kolektivnim ugovorima, što ima za posledicu postojanje raznih odbora koji utvrđuju određena osnovna proceduralna pravila. Na nacionalnom nivou u vezi sa rešavanjem kolektivnih ugovora, obično se uspostavljaju tri odbora: odbor za tumačenje kolektivnog ugovora; odbor za mirenje i arbitražni odbor. Te tri funkcije koje su određene ovim odborima sprovode različite postupke. Prvo kada dođe do spora, prvi odbor koji je nadležan je odbor za tumačenje kolektivnog ugovora. Funkcija ovog odbora je da pokuša da protumači sporne odredbe kolektivnog ugovora koji je predmet spora. Nakon toga, stupa na funkciju drugi odbor koji će pokušati da dve strane pomiri u njihovim stavovima i da iznađe zajedničko rešenje. Ova funkcija je rezervisana za odbor za mirenje. Konačno ako i ovo ne uspe, onda se dolazi do poslednjeg odbora, koji ustvari vrši funkciju arbitraže i čije odluke su konačne za stranke u postupku. Ovaj proces tzv. dogovorenog redosleda, pokazao se veoma efikasnim tako da su skoro svi kolektivni radni sporovi rešavani na ovaj način, mada je bilo i sporova koji su završili na sudu.

ZAKLJUČAK

Na osnovu dosadašnjeg iskustva može se konstatovati da se Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova pokazao kao veoma dobar, da su rešenja koja su u njemu sadržana adekvatna pravnim i društvenim odnosima našeg sistema. S obzirom da je ovo prvi zakon koji reguliše ovu materiju, uočene su neke određene

nedorečenosti i nejasnoće, koje su posledica neiskustva koje kao zemlja imamo u vezi sa ovom materijom, ali je sigurno da će već najavljena izmena i dopuna ovog zakona sve probleme rešiti na jedan kvalitetan način. Ciljevi koji su bili proklamovani su u velikoj meri ostvareni, naročito oni koji se tiču harmonizacije odnosa između zaposlenih i poslodavaca. Ovo je od velikog značaja zbog činjenice da se nalazimo u tranziciji gde se javljaju veliki problemi sa viškom zaposlenih. Što se tiče nekih statističkih podataka može se reći da je od početka primene ovog zakona pa do danas, pred Agencijom se našlo preko 3300 radnih sporova. Većinom je reč o sporovima koji su imali za predmet individualnu povredu prava zaposlenih, ali je bilo i preko 30 sporova koji su se ticali kolektivnih prava zaposlenih. Svakako da je cilj svake države da ima što uređenije zakonodavstvo i zaokružen pravni sistem i sigurno je da će u budućnosti većina radnih sporova biti rešavana ovim putem.

Assist. Prof. Milan Počuča, Ph.D.³ and Predrag Mirković⁴

Peaceful settlement labor disputes

A b s t r a c t

Peaceful settlement of disputes is essential for the protection of individual and collective rights of workers in one country. Each of the countries in the world that is normatively arranged this issue, put the importance of the implementation of this model of resolving conflicts between employers and workers, which are related to their individual and collective rights. With the goal of peaceful settlement of disputes is a desire to be advised of the possible conflicts, and peacefully resolve the problems between workers and employers. The European practice has demonstrated a high degree of efficiency of this method in solving business disputes.

Key words: labor dispute, peaceful resolution of disputes, collective agreement, the employer, the employee, the mediator

Literatura

1. Živko Kulić: „Radno pravo“, Privredna Akademija, Novi Sad, 2008. god.
2. Radoje Brković: „Radno pravo“, Privredni savetnik a.d. Beograd, 2005. god.
3. Senad Jašarević: „Komentar nacrtu Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova“, Radno i socijalno pravo 1–6/ 04 god.

³ Assistant Professor on the Law Faculty, Business Academy, Novi Sad

⁴ Assistant on the Law Faculty, Business Academy, Novi Sad

4. www.un-documents.net/a34r102.htm
5. uese.eu/upld/atc/uese_40.pdf
6. conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/023.htm
7. www.sla-serbia.org/Default.aspx?PortalPageID=23
8. www.minrzs.gov.rs/cir/index.php?option=com_content&view=article&id=316&Itemid=144&lang=sr