

ISTRAŽIVANJE O MIRNOM REŠAVANJU RADNIH SPOROVA U BEOGRADU, NOVOM SADU I NIŠU

*S posebnim osvrtom na poljoprivredu, prehrambenu,
duvansku industriju i vodoprivredu,
građevinsku i industriju građevinskog materijala,
hemiju i nemetale.*



UJEDINJENI GRANSKI SINDIKATI
NEZAVISNOST



INITIATIVE FOR
DEVELOPMENT &
COOPERATION



SOLIDAR
SUISSE

Swiss Labour Assistance SLA



УНИЈА
ПОСЛОДАВАЦА
СРБИЈЕ



САВЕЗ САМОСТАЛНИХ
СИНДИКАТА СРБИЈЕ

Projekat podržali

Divna Vujasinović Dučić, stručna saradnica - Savez samostalnih sindikata Srbije
Milena Šošić, pravna savetnica - Inicijativa za razvoj i saradnju
Rastko Brajković, pravni savetnik - Inicijativa za razvoj i saradnju
Slađana Kiković, šefica pravne službe - Ujedinjeni granski sindikati "Nezavisnost"
Svetlana Budimčević, rukovodilac pravnog sektora - Unija poslodavaca Srbije

ISTRAŽIVANJE O MIRNOM REŠAVANJU RADNIH SPOROVA U BEOGRADU, NOVOM SADU I NISU

(s posebnim osvrtom na poljoprivredu, prehrambenu, duvansku industriju i vodo-
privredu, građevinsku i industriju građevinskog materijala, hemiju i nemetale)

ISTRAŽIVANJE O MIRNOM REŠAVANJU RADNIH SPOROVA U BEOGRADU, NOVOM SADU I NIŠU

(s posebnim osvrtom na poljoprivredu, prehrambenu, duvansku industriju
i vodoprivredu, građevinsku i industriju građevinskog materijala, hemiju i nemetale)

Izdavanje ove publikacije realizovano je u okviru Projekata „Socijalni partneri zajedno u podršci mirnom rešavanju radnih sporova“ od strane udruženja građana Inicijativa za razvoj i saradnju, uz finansijsku podršku Solidar Suisse/Swiss Labour Assistance (SLA) – Kancelarija u Srbiji, a u partnerstvu sa Ujedinjenim granskim sindikatima „Nezavisnost“, Savezom samostalnih sindikata Srbije, Unijom poslodavaca Srbije i uz podršku Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije i Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova.

SADRŽAJ

<i>Predgovor</i>	5
<i>Uvod</i>	6
<i>Metodologija</i>	7
I. OPŠTI OKVIR MIRNOG REŠAVANJA RADNIH SPOROVA	8
1. Društveni okvir.....	8
1.1 Socio-ekonomski pokazatelji.....	8
1.2 Stanje sudskog rešavanja radnih sporova.....	9
1.3 Uloga socijalnog dijaloga.....	10
2. Pravni okvir.....	11
2.1 Nacionalno zakonodavstvo.....	13
2.2 Međunarodni okvir.....	16
3. Republička Agencija za mirno rešavanje radnih sporova.....	20
3.1 Unutrašnja struktura/organizacija.....	20
3.2 Dosadašnja praksa RAMRRS-a.....	22
4. Mirenje i arbitraža u praksi.....	24
4.1 Mirenje.....	24
4.2 Arbitraža.....	26
II. ANALIZA PRAKSE ZA MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA	29
1. Istraživanje za grad Beograd.....	30
1.1 Osnovni statistički podaci.....	30
1.2 Upitnik za zaposlene - Mirno rešavanje radnih sporova.....	32
1.3 Upitnik za poslodavce - Mirno rešavanje radnih sporova.....	45
2. Istraživanje za grad Novi Sad.....	48
2.1 Osnovni statistički podaci.....	48
2.2 Upitnik za zaposlene - Mirno rešavanje radnih sporova.....	49
2.3 Upitnik za poslodavce - Mirno rešavanje radnih sporova.....	63
3. Istraživanje za grad Niš.....	66
3.1 Osnovni statistički podaci.....	66
3.2 Upitnik za zaposlene - Mirno rešavanje radnih sporova.....	66
3.3 Upitnik za poslodavce - Mirno rešavanje radnih sporova.....	76
Zaključci i preporuke.....	80

■ Predgovor

Ova publikacija ima za cilj utvrđivanje nivoa znanja o vansudskim-alternativnim metodama rešavanja radnih sporova među poslodavcima i zaposlenima u Beogradu, Novom Sadu i Nišu (s posebnim osvrtom na poljoprivredu, prehrambenu, duvansku industriju i vodoprivredu, građevinsku i industriju građevinskog materijala, hemiju i nemetale¹ i analizu stavova i predloga za unapređenje rada i vidljivosti Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova.

Autori ovog istraživanja su Divna Vujasinović Dučić (Savez samostalnih sindikata Srbije), Milena Sošić i Rastko Brajković (Inicijativa za razvoj i saradnju), Slađana Kiković (Ujedinjeni granski sindikati "Nezavisnost") i Svetlana Budimčević (Unija poslodavaca Srbije), ekspertni istraživači u ovom sektoru koji pripadaju projektnim partnerskim organizacijama.

Publikacija se sastoji iz dva dela. U prvom delu publikacije analiziran je odnos zakonodavnog okvira mirnog rešavanja radnih sporova i primene metoda mirenja i arbitraže, sa osvrtom na društveni kontekst u kom je istraživanje sprovedeno i dosadašnji rad Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova. Drugi deo, na samom početku, pruža statističke podatke o strukturi privrede u gradovima u kojima je sprovedeno istraživanje, a zatim se, kroz analizu upitnika popunjenih od strane ispitanika, daje prikaz obima korisćenja usluga RAMRRS-a.

Nadamo se da će čitanje ove publikacije pružiti korisne informacije ne samo stručnoj javnosti već i osobama koje se ne smatraju „stručnjacima“ u ovoj oblasti i da će se oni, bolje razumevajući ovu materiju više uključiti u korišćenje vansudskih-alternativnih metoda rešavanja radnih sporova.

Nadamo se, takođe, da će ova publikacija doprineti jačanju socijalnog dijaloga i podržati unapređenje rada Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova u Republici Srbiji.

Mauro Mascioli, koordinator projekta
Inicijativa za razvoj i saradnju

¹ Ovi sektori su bili izabrani zbog postojanja potpisanih kolektivnih ugovora: potpisivanje kolektivnih ugovora podrazumeva bolje organizovanje zaposlenih, kolektivni ugovori predviđaju određene arbitraže, a poslodavci u tim sektorima trebalo bi da su spremniji da prihvate vansudske - alternativne metode rešavanja radnih sporova.

Uvod

U okviru projekta „Socijalni partneri zajedno u podršci mirnom rešavanju radnih sporova“, koji realizuje udruženje građana Inicijativa za razvoj i saradnju, uz finansijsku podršku Solidar Suisse/Swiss Labour Assistance (SLA) - Kancelarija u Srbiji, a u partnerstvu sa Ujedinjenim granskim sindikatima „Nezavisnost“, Savezom samostalnih sindikata Srbije, Unijom poslodavaca Srbije i uz podršku Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije i Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova, sprovedeno je istraživanje o poznavanju i korišćenju vansudskih-alternativnih metoda rešavanja radnih sporova u tri grada u Republici Srbiji – Beogradu, Novom Sadu i Nišu.

U Republici Srbiji prosečna dužina trajanja sudskog postupka rešavanja radnih sporova iznosi duže od 3 godine, sa direktnim negativnih posledicama za strane u sporu i celokupan sudski sistem zaštite radnih prava, koji se ogleda najpre u neizvesnosti ishoda samog postupka. Sa jedne strane, u slučajevima kada je utvrđena povreda prava od strane poslodavca, isti je dužan da nadoknadi sudske troškove sa kamatom, a sa druge strane, zaposleni se nalazi u stanju višegodišnje nesigurnosti i bez sigurnih izvora prihoda tokom trajanja sudskog postupka. U cilju unapređivanja primene radnog zakonodavstva, poboljšanja socijalnog dijaloga i osnaživanja brzog, efikasnog i ekonomičnog rešavanja radnih sporova, u nedostatku radnih sudova, osnovana je Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova.

Iako je Agencija poboljšala svoje kapacitete u promociji mirnog rešavanja radnih sporova u svom dosadašnjem radu, i dalje postoji potreba da njen rad bude podržan i dopunjen od strane socijalnih partnera, a naročito u cilju prevencije nastanka radnih sporova.

Zbog navedenih razloga, ova publikacija treba da pruži neophodne informacije, ali i da podstakne dalju javnu diskusiju o rešavanju radnih sporova mirnim putem. Rezultati i predlozi ovog istraživanja biće korišćeni kao osnova za predlaganje konkretnih mera za unapređivanje rada Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova.

■ Metodologija

Tip istraživanja: sinteza kvalitativne i kvantitativne analize

Tehnika prikupljanja podataka:

Kvalitativni pristup

Dubinski intervju

Okrugli sto

Kvantitativni pristup

Dva upitnika (ankete) - Upitnik za zaposlene i upitnik za poslodavce

Uzorak: stratifikovani slučajni uzorak

Teritorija: Grad Beograd, Grad Novi Sad, Grad Niš

Ciljna grupa: zaposlena lica i poslodavci

Za sprovedena istraživanja korišćeni su: zvanični podaci Republičkog zavoda za statistiku, Zavod za informatiku, statistika gradske uprave Grada Beograda, Novog Sada i Niša i informacije od javnog značaja koje su pribavljene od Višeg suda u Beogradu, Apelacionih sudova u Beogradu, Nišu i Novom Sadu, Osnovnih sudova u Nišu i Novom Sadu, Inspektorata rada u Beogradu i Inspekcija rada – kancelarija u Novom Sadu.²

² U cilju prikupljanja statističkih podataka o ukupnom broju poslodavaca u sektorima istraživanja koji predstavljaju informacije od javnog značaja projektni tim je uputio zahtev Agenciji za Privredne Registre. Obaveštenjem APR-a utvrđeno je da traženi podaci mogu biti dostavljeni nakon uplate znatnog novčanog iznosa. Samim tim došlo je do ograničavanja pristupa podacima od javnog značaja bez opravdanih razloga.

I. OPŠTI OKVIR MIRNOG REŠAVANJA RADNIH SPOROVA

1. Društveni okvir

Društveni okvir rešavanja radnih sporova od presudne je važnosti za razumevanja sistema i uspešnosti rešavanja radnih sporova mirnim putem, koji čini mnoštvo raznovrsnih faktora npr. ekonomski, politički, socijalno-kulturni, stepen državne intervencije u oblasti radnih odnosa, stanje na tržištu, naročito na tržištu rada, nivo životnog standarda, postojanje krize, zastupljenost stranog kapitala, kultura pregovaranja i dr. Usled postojanja mnogobrojnih faktora i ograničenosti istraživanja, daljom analizom biće obuhvaćeni osnovni ekonomski pokazatelji, stanje sudskog rešavanja radnih sporova i socijalnog dijaloga u Republici Srbiji.

1.1 Socio-ekonomski pokazatelji

Od 90-ih godina XX veka, na prostoru bivše Jugoslavije započeo je proces postepenog prelaska na tržišni model ekonomskih odnosa. Sticajem objektivnih okolnosti ovaj proces je u Republici Srbiji tek od 2000. godine značajno ubrzan. U ovom periodu prilagođavanja došlo je do značajnog stranog ulaganja i postepene privatizacije. Republika Srbija je uspeła da održi visoku i stabilnu stopu privrednog rasta sve do 2008. godine, pa tako između 2001. i 2008. godine, BDP je rastao u proseku za oko 5,4% godišnje, a najveći rast – od 8,3% – zabeležen je 2004. godine. Snažan rast BDP-a u Srbiji je podstaknut razvojem uslužnog sektora, posebno u segmentu finansijskih i komercijalnih usluga gde je beležio dvocifrenu stopu rasta. Nasuprot tome, opao je doprinos industrije BDP-u, sa 32,6% u 2001. godini na 27,7% u 2009. godini, i poljoprivrede, sa 21,4% na 12,8%, u istom periodu.³ Od 2001. godine, životni standard u Srbiji je značajano bio poboljšán. BDP po stanovniku je sa oko 1.700 € u 2001. porastao na 4.190 € u 2008. godini, dok se broj ljudi ispod granice apsolutnog siromaštva prepолоvio, (sa približno 14 % stanovništva u 2002. na 6,6 % 2007. godine).⁴

Međutim, nakon perioda blagog oporavka, od 2008. godine država je ušla u recesiju usled globalne ekonomske krize. Od 2008. godine dolazi do pada svih pokazatelja. Dotadašnji rast BDP smenjuje period u kome dolazi do pada BDP-a⁵. Od stope rasta BDP-a koja je 2004. godine bila 8.3% već u 2009.godini ova stopa je bila -3.1%. BDP po stanovniku se u periodu od 2000. godine (1.700 €) uvećao tako da je 2008. godine iznosio 4.190€. ⁶ I ostali statistički pokazatelji su nažalost nepovoljni. Stopa inflacije u avgustu 2013.godine je iznosila 7,3%.⁷ Prema podacima iskazanim u Dokumentu programa dostojanstvenog rada za Republiku Srbiju 2013-2017, u drugom kvartalu 2008. godine rast proizvodnje je postao negativan usled zaustavljanja priliva stranog kapitala koji je bio praćen krahom u oblasti nekretnina. Tokom 2009.godine nacionalni proizvod je opao za 3,1%, a jedna od posledica zaustavljanja priliva stranog kapitala je uticaj na kreditnu aktivnost banaka i posledično negativan uticaj na preduzeća u privatnom sektoru, što je dovelo do naglog porasta nezaposlenosti.⁸ Ovo je bitno uticalo na pad svih ekonomskih pokazatelja tako da ni najoptimističnije prognoze ne daju osnova da se očekuje oporavak nacionalne ekonomije ni u srednjeročnom periodu.

³ Svetska banka *Socio economic indicators*. Dostupno na sajtu: <http://data.worldbank.org/country/serbia> (pristupljeno dana 18.10.2013).

⁴ Republički zavod za statistiku (RZS), *Anketa o životnom standardu, 2002–2007*, Republički zavod za statistiku, Beograd.

⁵ Prema tabeli Fonda za razvoj ekonomske nauke (FREN), *Kvartalni monitor, 2004–2010*, Univerzitet u Beogradu objavljenoj u publikaciji *Pomoćne strategije za oporavak u Jugoistočnoj Evropi – Studija procene Srbije* autora Mihaila Arandarenka, izdavača Međunarodna organizacija rada /ILO/ 2011. godine.

⁶ Republički zavod za statistiku: „*Anketa o životnom standardu, 2002–2007*”, 2008.godina.

⁷ Narodna banka Srbije – saopštenje Kabineta Guvernera od 12.09.2013.godine.

⁸ Dokument dostojanstvenog rada za Republiku Srbiju 2013-2017.str.2.

Prateće pojave su i rast stope nezaposlenosti koji u aprilu 2013. godine iznosio 24,1%.⁹ U poređivu stopu nezaposlenosti u EU imaju samo Grčka (26,8%) i Španija (26,9%). U drugim EU državama stopa nezaposlenosti se kreće u okvirima od 7 do 15%. Prema evidenciji Republičkog zavoda za statistiku broj nezaposlenih je porastao za oko 540.000 osoba u periodu 2008-2012. godine, uglavnom u privatnom sektoru.¹⁰ Vredi napomenuti da u Srbiji neformalna zaposlenost predstavlja približno 20% ukupne zaposlenosti, što ukazuje da je svaki četvrti radno sposobni stanovnik Srbije nezaposlen, a od zaposlenih približno svaki peti je i neformalno radno angažovan. Upravo sada u 2013. godini Republika Srbija je u dubokoj finansijskoj krizi, mada postoje snažni argumenti da ova kriza nije samo finansijska, već i ekonomska, institucionalna, društvena, moralna i etička. Stoga, sistemu je potrebna promena paradigme u odnosu između države, radne snage i kapitala i upravo kroz socijalni dijalog i kompromis, može se doći do socijalne ravnoteže - zaštite legitimnih prava i interesa zaposlenih i poslodavaca.

1.2 Stanje sudskog rešavanja radnih sporova

I pored jasno utvrđenog upravno-sudskog okvira za razrešavanje radnih sporova zaposleni u kranjnoj nuždi pribegavaju sudskom rešavanju radnih sporova. Ovaj put je najduži i najskuplji i za tužioca i za tuženoga. Visoka stopa nezaposlenosti, kao i razvijeno crno tržište rada uz slab kapacitet nadležnih državnih organa (inspekcije rada) pogoduju nesavesnim poslodavcima. Niska stopa sindikalizovanosti kod poslodavaca iz privatnog sektora ima negativan uticaj na zaposlene u donošenju odluke da svoj spor sa poslodavcem razreše pred sudom. Finansijski zahtevni sudski postupci, koji i vremenski dugo traju, su još jedan od faktora odvratanja zaposlenih od pokušaja da sudski zaštite svoja prava. Prema važećim propisima u Srbiji tužilac snosi troškove sudskih taksi (osim kod postupka za isplatu minimalne zarade)¹¹, veštačenja, angažmana zastupnika-advokata. U praksi zaposleni koji uđe u spor pred sudom sa svojim poslodavcem mora da unapred plati sve ove troškove i to u situaciji kada je najčešće nezaposlen. Visoka stopa nezaposlenosti, kao i razvijena neformalna zaposlenost uz slab kapacitet nadležnih državnih organa (radne inspekcije) takođe odvrća zaposlene od pokušaja da svoj spor sa poslodavcem razreše pred sudom. Znatno broj predmeta pred Evropskim sudom za ljudska prava u Strazburu protiv Republike Srbije, a koji se tiču povrede prava na suđenje u razumnom roku, su upravo radnopravni sporovi. Kao ilustracija dugotrajnosti i nedelotvornosti sudskih postupaka može poslužiti podatak da je od 14 presuda Evropskog suda za ljudska prava u Strazburu /ESLJP/ donetih tokom 2012. godine kod čak 11 predmeta konstatovana povreda prava na suđenje u razumnom roku. U dosadašnjoj praksi ESLJP od 61 presude izrečene u predmetima protiv Republike Srbije kod čak 54 predmeta je utvrđena povreda prava podnosioca predstave, najčešće povreda prava na suđenje u razumnom roku.¹² Tokom izrade ove publikacije urađeno je istraživanje na terenu – područjima gradova Niš, Novi Sad i Beograd. Od nadležnih osnovnih, apelacionih i viših sudova za područja ovih gradova je pribavljena verodostojna statistika sudske prakse za period 2011. i 2012. godine u pogledu radno pravnih sporova.¹³ Od strane Inspekcije rada za područje Grada Novog Sada i Inspektorata rada u Beogradu (centralna služba) takođe je dobijena informacija.

⁹ Republički zavod za statistiku: „Anketa o radnoj snazi (april 2013)“.

¹⁰ Republički zavod za statistiku: „Anketa o radnoj snazi (april 2008. – oktobar 2012.godine)“.

¹¹ Zakon o sudskim taksama Republike Srbije čl. 9.

¹² Izvestaj Zastupnika Republike Srbije pred ESLJP iz aprila 2013.godine, presuda ESLJP u predmetu *Anđelić i ostali protiv Republike Srbije*, 57611/10.

¹³ Tokom istraživanja za potrebe ove publikacije zatražen je u skladu sa odredbama Zakona o slobodnom pristupu informacijama od javnog značaja pristup informacijama od nadležnih sudskih i upravnih organa. Zatražene su informacije-podaci o radnopravnim sporovima/postupcima za koje su nadležne ove institucije a koji po svojoj suštini mogu biti rešavani i vansudskim metodama mirnog rešavanja radnih sporova i koji potpadaju pod nadležnost Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova. Dobijeni su podaci-informacije od Višeg suda u Beogradu, Apelacionih sudova u Beogradu, Nišu i Novom Sadu, Osnovnih sudova u Nišu i Novom Sadu, Inspektorata rada u Beogradu i Inspekcija rada – kancelarija u Novom Sadu.

Ova institucija je tokom 2011. godine obavila 960, a tokom 2012. godine 962 inspekcijaska nadzora na terenu. Tokom ovog perioda kod 15 predmeta je doneto rešenje o obustavljanju postupka zbog zastarelosti ili drugih razloga, a kod 98 predmeta je pokrenut prekršajni postupak protiv poslodavca. Kod 165 predmeta postupak je prekinut dostavljanjem obavještenja. Iz ovakvih statističkih podataka može se zaključiti da i pored velikog broja obavljenih inspekcijaskih nadzora mali broj predmeta bude okončan podnošenjem prekršajne prijave. Osnovni sudovi u Novom Sadu i Nišu primili su skoro jednak broj tužbi za zaštitu od zlostavljanja na radu i diskriminacije (27 tokom 2011. godine i 62 tokom 2012. godine) i otkaza radnog odnosa (80 tokom 2011. godine i 85 tokom 2012. godine), ali je ipak većina zahteva bila usmerena na novčana potraživanja zaposlenih (93 tokom 2011. godine i 318 tokom 2012. godine). Ukupna statistika svih radnopravnih predmeta ova dva suda pokazuje da je prvostepenom presudom kojom se uvažava zahtev tužioca okončano 3675 (2011. godine 1557 a 2012. godine 2118), sudskim poravnanjem 203 predmeta. U postupku je 1660 predmeta. Odbijeno je ili odbačeno 1302 tužbena zahteva. Samo 6 predmeta se nalazi u izvršnom postupku. Zanimljivo je da je broj tužbi koje se odnose na zlostavljanje na radnom mestu-mobing skoro izjednačen sa brojem tužbi koje se odnose na nezakonit otkaz radnog odnosa. Očito je da je radnopravna materija u značajnoj meri zastupljena u praksi prvostepenih sudova, i da je većina zahteva zaposlenih u vezi sa novčanim potraživanjem. Apelacioni sudovi u svojoj praksi tokom perioda 2011-2012. godina primili su 6278 predmeta u vezi sa novčanim potraživanjem naspram 44 u vezi sa diskriminacijom/zlostavljanjem na radnom mestu. Kod 519 predmeta žalba je uvažena i predmet vraćen na ponovno prvostepeno suđenje. Sa druge strane kod 379 predmeta je žalba uvažena i meritorno odlučeno u drugostepenom postupku. Kod 2650 predmeta žalba je odbijena/odbačena. I kod apelacionih sudova većinu predmeta čine oni koji se odnose na novčana potraživanja (preko 90%). Primećuje se da je broj predmeta povodom žalbe odbijen ili odbačen. Što se tiče kolektivnih sporova njih je pred Višim sudom u Beogradu pokrenuto šest tokom 2011. i 2012. godine uz osam ranije pokrenutih. Osim dva svi se odnose na sporove povodom kolektivnih ugovora. U jednom predmetu je usvojen tužbeni zahtev, dok je kod četiri predmeta tužba odbačena ili odbijena. Ovakva praksa pokazuje da oblast kolektivnog ugovaranja ili štrajka još uvek nije zastupljena u pravnoj odnosno sudskoj praksi.

1.3 Uloga socijalnog dijaloga

Socijalni dijalog bi trebalo da bude osnovni vid predupređivanja, ali i rešavanja radnih sporova. I pored znatnog institucionalnog razvoja socijalnog dijaloga u Srbiji u praktičnom smislu do sada nije došlo do njegovog značajnijeg korišćenja radi razrešavanja radnih sporova. Uticaj socijalnog dijaloga na razvoj zakonodavnog okvira je samo delimičan. I pored potpisivanja Opšteg kolektivnog ugovora 2008. godine njegov domet je u praksi je ostao krajnje ograničen, a od maja 2011. godine istekao mu je i rok važenja.¹⁴ Takođe, stiče se utisak da politički akteri-stranke koriste sindikate, zaposlene i penzionere samo u svojim predizbornim kampanjama, s obzirom da kasnije, u post-izbornom periodu, ne čine praktične korake u cilju zaštite i unapređenja interesa ovih kategorija stanovništva. Posebno u privatnom sektoru se slabo ostvaruje suština socijalnog dijaloga, i najmanje je zastupljeno shvatanje zajedničke korisnosti socijalnog dijaloga.¹⁵

Time je kapacitet učesnika socijalnog dijaloga suštinski podriven, i sam socijalni dijalog obesmišljen. Socijalni dijalog ne sme biti samo zadovoljavanje forme već suštinsko usaglašavanje stavova. O ovome u svom Mišljenju Evropski ekonomski i socijalni komitet (tačka 1.13) upravo kaže: „Evropski ekonomski i socijalni komitet ističe važnost socijalnog dijaloga i poziva

¹⁴ Opštem kolektivnom ugovoru je u 17.05.2011. godine istekao rok važenja.

¹⁵ Mišljenje Evropskog ekonomskog i socijalnog komiteta o ulozi civilnog društva u odnosima EZ-Srbija (REX 381) iz jula 2013. godine.

sve zainteresovane strane da na najbolji mogući način iskoriste postojeće institucije, naročito Socijalno-ekonomski savet (SES). Poziva vladu da nastavi da promovise Socijalno-ekonomski savet i da se na sistematičniji način konsultuje s njim u vezi sa svim politikama za koje su radnici opravdano zainteresovani. Evropski ekonomski i socijalni komitet smatra da socijalni dijalog treba da se održava redovno i da ima strukturu, a ne da bude po potrebi, kao i da treba da bude efikasniji i usmeren ka rezultatima.” Tek potpunim izjednačavanjem partnera u dijalogu, može se očekivati sistemski pomak koji bi pomogao u razrešenju konkretnih pojedinačnih/kolektivnih sporova, ali i sistemski stvorio uslove za dugoročni društveni napredak. Jačanje društvene kohezije, i to uključivanjem svih društvenih grupa, posebno uz mere njihovog podsticanja na uključjenje, bi trebalo da bude krajnji cilj.

Očuvanje ili stabilizacija radno-socijalnog mira postiže se odredbama radnog zakonodavstva u celini, jer uspostavljanje socijalne ravnoteže - legitimne zaštite interesa zaposlenih, ali i očuvanje legitimnih interesa poslodavaca, je pretpostavka za stabilan socijalno-radni mir i prosperitet svakog društva. Takođe, odredbe radnog zakonodavstva u pogledu podsticanja kolektivnog pregovaranja u dobroj meri imaju neposredan uticaj na stabilizaciju radno-socijalnog mira. Najzad, očuvanju radno-socijalnog mira naročito doprinosi i institucionalizacija mirnih metoda rešavanja radnih sporova.

2. Pravni okvir

Uspostavljanje delotvornih institucionalnih mehanizama za rešavanje radnih sporova, kao i efikasnih mera u cilju prevencije njihovog nastanka osnovni su preduslovi za postizanje socijalnog i industrijskog mira u demokratskom društvu. Radni sporovi primarno predstavljaju neslaganje oko određenih pitanja ili grupe pitanja između zaposlenih i poslodavaca. Za ove je pozicije karakteristično da su suprotstavljene u pogledu prava i obaveza koje proizilaze iz njihovog pravnog odnosa (odnosno sprovođenja zakonskih prava) ili predstavljaju neusaglašene zahteve za preraspodelu ekonomskih resursa kroz pregovaranje.¹⁷

Sama konceptualizacija radnog spora podrazumeva postojanje tri osnovne komponente: strane u sporu, predmet spora i efekti spora. Budući da Zakon o radu, kao opšti zakon ne sadrži opštu definiciju radnog spora može se reći da je koncept radnih sporova zasnovan na osnovu postojeće pravne doktrine i specifičnosti radnih sporova koje proizilaze iz analize pravnih propisa kojima su regulisani (tačnije zakona kojima je ova materija bliže uređena).¹⁸ U teoriji radnog prava možemo razlikovati tri grupe klasifikacije radnih sporova: prema stranama u radnom sporu (subjektivni kriterijum), tipa radnog spora (objektivni kriterijum) i predmeta povrede prava. Jedna od važnijih podela radnih sporova jeste podela u odnosu na predmet spora, pa tako možemo razlikovati sporove po pitanju prava (radni sporovi o utvrđivanju prava čiji je predmet propisan pravima i obavezama iz radnih odnosa) i sporovi koji nisu pravne prirode, odnosno radni po pitanju interesa (predmet ovih sporova je uspostavljanje novih prava i obaveza o radu, a odnose se na nove propise o interesima stranaka u radnom odnosu i najčešće nastaje kao rezultat neuspešnog kolektivnog pregovaranja).¹⁹ Druga podela je na kolektivne i individualne

¹⁶ Pogledati Mišljenje Evropskog ekonomskog i socijalnog komiteta o ulozi civilnog društva u odnosima EZ-Srbija (REX 381) iz jula 2013.godine.

¹⁷ Rezolucija br. 15 Međunarodne organizacije rada koja se odnosi na pitanje štrajka, lokauta i drugih posledica nastalih usled radnih sporova str.2-3 dostupno na sajtu: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/strikes.pdf> (pristupljeno dana 17.09.2013.godine)

¹⁸ Jedan od zakona je Zakon o *mimom rešavanju radnih sporova* kojim su detaljnije regulisani pojmovi individualnih i kolektivnih radnih sporova u smislu tog zakona /*lex specialis*/ (videti u sledećem poglavlju)

¹⁹ Međunarodna organizacija rada, (*Substantive provision of labour legislation: Settlement of collective labour disputes*); dostupno na sajtu: <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm> (pristupljeno dana 17.09.2013.godine)

radne sporove.²⁰Kolektivni radni sporovi predstavljaju sporove između strana koje su u kolektivnom radnom odnosu (grupa radnika ili organizacija radnika sa jedne strane i poslodavca sa druge), te njihov predmet može biti ostvarivanje kolektivnih prava ili se odnose na opšte interese. Individualni radni sporovi se mogu definisati kao sporovi koji se javljaju između stranaka i odnose se na pojedinačni radni odnos (zaposleni i poslodavac) i njihov predmet su prava i obaveze koji izražavaju pojedinačne interese ovih stranaka.²¹

Uobičajeni pristupi u rešavanju radnih sporova izuzimajući sudski način²² rešavanja koji su prepoznati u pravnoj doktrini i uporednom pravu jesu alternativni (vansudski) načini rešavanja sporova. Alternativno rešavanje radnih sporova obuhvata različite postupke koji se odvijaju van suda, najčešće uz pomoć treće neutralne strane, koja u zavisnosti od vrste postupka može imati različite uloge i različit nivo uticaja na rešenje spora. Primena ovih metoda u rešavanju radnih sporova doprinosi ostvarivanju socijalne pravde, pronalazenju funkcionalnog rešenja, pri čemu se vodi računa o svim elementima spora i o pravičnosti, te samim tim prilagodljivi su i mogu se koristiti u svim situacijama.²³ Najpoznatiji i najčešće korišćeni modeli su: 1) diskusija i pregovaranje; 2) mirenje (medijacija); 3) arbitraža (dobrovoljna i obavezna); 4) utvrđivanje činjenica (istraživanje spora), 5) mini suđenje; 6) medi-arbitraža.²⁴ Oblast mirnog rešavanja radnih sporova možemo analizirati kroz postojanje tri osnovne komponente: 1) postojanje zakonodavne regulative, 2) konceptualizacije šta čini radni spor i 3) postojanje procedura, strukture i mehanizama za rešavanje radnih sporova. Stoga, dalja analiza zakonodavnog okvira za potrebe ovog istraživanja biće prvenstveno usmerena na objašnjenje ovih komponenti u Republici Srbiji i analizu rada institucionalne službe za mirno rešavanje radnih sporova, tačnije Republičke Agencije za mirno rešavanje radnih sporova.

²⁰ Ponekad je teško podvući jasnu razliku između individualnih i kolektivnih radnih sporova, zato što individualni radni spor se može transformisati u kolektivni radni spor, naročito u situacijama kada su u sam spor uključeni sindikati.

²¹ Međunarodna organizacija rada. (*Substantive provision of labour legislation: Settlement of collective labour disputes*); dostupno na sajtu:

<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/ilg/noframes/ch4.htm>
(pristupljeno dana 17.09.2013.godine)

²² Analiza sudskog rešavanja radnih sporova, uključujući i relevantno zakonodavstvo neće biti obuhvaćena ovim istraživanjem, uzimajući u obzir tematiku i svrhu istraživanja.

²³ S. Jašarević, *Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi*, Novi Sad, 2000.g. str.39.

²⁴ Diskusija i pregovaranje predstavljaju prvi korak u pokušaju da se nastali spor reši i odvija se između strana u sporu, bez asistencije treće neutralne strane. Poštovanje principa kolektivnog pregovaranja podrazumeva da se rešenje za nastali spor traži u dobroj veri i uzajamnom poštovanju suprotstavljenih zahteva strana u sporu. Uspeh sa kojim se ovaj pristup koristi u rešavanju radnih problema zavisi u velikoj meri od spremnosti i želja strana u sporu za postizanje stabilnosti u industrijskim odnosima, bez pribegavanja spoljnim akterima u rešavanju nastalog spora. Mirenje (medijacija) predstavlja posredovanje ili intervenciju treće strane koja pokušava da okupi strane u sporu i da ih podstiče da reše spor. Ukratko, miritelj ili posrednik može imati ulogu da razjasni nastali problem stranama u sporu, može da predlaže nove pristupe odnosno metode za rešavanje spora, pod uslovom da su strane u sporu zainteresovane i ukoliko razumeju svrhu novih pristupa, kao posrednik može obavljati funkciju u kome strane u sporu mogu otkriti činjenice koje ne žele direktno da otkriju suprotnoj strani. Takođe, miritelj može pružiti tehničke podatke i sugestije, zatim predlagati moguća rešenja na osnovu svog profesionalnog iskustva u rešavanju sličnih radnih sporova. Arbitraža može biti dobrovoljna i obavezna. Dobrovoljna arbitraža znači da strane dobrovoljno predstavljaju predmet spora trećoj strani sa zahtevom da se reši u skladu sa uslovima koje su stranke saglasno predstavile u "predlogu". Budući da su strane dobrovoljno saglasne da se nastali spor ili spor koji može da nastane reši metodom arbitraže, samim tim arbitražna odluka je obavezujuća za njih. Dostavljanje predloga može da bude za konkretan radni spor koji je nastao ili odredbom utvrditi arbitražu kao metod rešavanja budućih sporova koji mogu nastati i koja predstavlja sastavni deo opšteg sporazuma kojim se reguliše odnos između strana. Arbitraža ima sudski karakter za razliku od medijacije (koji se oslanja na postizanje kompromisa i uzajamnih ustupaka), arbitar donosi odluku nakon sprovedenog postupka, te se može poistovetiti sa ulogom sudije u sudskom postupku. Obavezna arbitraža postavlja uslov za rešavanje nastalih sporova arbitražno, tako da strane u sporu su dužne da nastali spor reše arbitražno. Obavezna arbitraža može nastati kao rezultat dobrovoljne saglasnosti strana u okviru kolektivnog ugovora da sve sporove koji mogu nastati reše metodom arbitraže. Utvrđivanje činjenica (istraživanje spora) podrazumeva uspostavljanje istraživačke komisije sa ovlašćenjima da sprovede istražni postupak povodom nastalog radnog spora sa ciljem prikupljanja i utvrđivanja činjenica. Na osnovu istražnog postupka komisija sastavlja izveštaj, koji ne obavezuje strane u sporu u smislu prihvatanja takvih nalaza ili da preduzmu bilo koju akciju na osnovu predstavljenih nalaza i rezultata sadržanih u izveštaju. Ova procedura se u velikoj meri oslanja na moć javnog mnjenja kao načina pritiska na strane u sporu da prihvate nalaze komisije. Mini suđenje je proces ugovoren sporazumom strana u sporu koji ima za cilj da se na privatnoj glavnoj raspravi dođe do rešenja spora ili da se strane upoznaju sa šansama za uspeh pred sudom. Medi arbitraža predstavlja način rešavanja radnog spora na način da se trećoj strani pruža mogućnost da vrši i posredovanje i arbitražu.

TYPES OF LABOUR DISPUTES AND APPROACHES TO THEIR SETTLEMENT, Paul H. Senders, str.214-217.

2.1 Nacionalno zakonodavstvo

Zakonodavna regulativa u oblasti mirnog rešavanja radnih sporova sadržana je u odredbama Zakona o radu,²⁵ Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova,²⁶ Zakon o izmenama i dopunama Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova i Pravilnika o postupku mirnog rešavanja radnog spora.²⁷ Zakon o radu uspostavlja opšti normativni okvir mirnog rešavanja radnih sporova. Član 13. st.1. predviđa da zaposleni imaju mogućnost da neposredno ili putem svojih predstavnika ostvaruju pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada.²⁸ Isto tako, članom 194. Zakona o radu u pogledu zaštite pojedinačnih prava zaposlenih predviđena je mogućnost sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog, kroz rešavanje u postupku pred arbitrom. Istim članom predviđeni su rokovi u kome je moguće pokrenuti postupak pred arbitrom koga strane u sporu sporazumno odrede iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora, kao i rok od 10 dana u kome je arbitar dužan da donese odluku koja je konačna i obavezuje obe strane u sporu. Samim tim zakonodavac je uspostavio osnovne principe na kojima počiva mirno rešavanje radnih sporova, a to su: 1) princip dobrovoljnosti strana u sporu da postojeći radni spor reše na miran način, 2) princip tripartizma i nepristrasnosti. Takođe, vidljiva je i osnovna prednost ovog načina rešavanja radnih sporova koja se ogleda u brzini rešavanja. Konačna odluka koja je izvršna i obavezujuća za strane u sporu donosi se u kratkom vremenskom intervalu.

Odredbe Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova detaljnije regulišu ovu oblast u smislu: 1) uspostavljanja osnovnih načela; 2) definisanja šta čini individualni i kolektivni radni spor; 3) uređivanja načina i postupka mirnog rešavanja kolektivnih i individualnih radnih sporova; 4) obrazovanja Republičke Agencije za mirno rešavanje radnih sporova koja je formirana kao posebna organizacija Vlade Republike Srbije. Osnovna načela na kojima se zasniva sam postupak jesu načelo dobrovoljnosti, načelo tripartizma i nepristrasnosti, princip hitnosti. Načelo dobrovoljnosti je osnovni princip na kome se zasniva mirno rešavanje radnih sporova i predstavlja prvi preduslov da se nastali konflikt reši mirnim putem. U slučajevima kada je ovaj princip uslovljen obavezom da se nastali spor reši mirnim putem, dobrovoljnost se može obezbediti u segmentu sprovođenja postignutog sporazuma u smislu da strane u sporu mogu da izaberu da li će prihvatiti preporuku posrednika ili arbitražnu odluku. Iako je zakonom prihvaćen princip dobrovoljnosti u delatnostima u kojima postoji obaveza obezbeđivanja minimuma procesa rada u skladu sa zakonom kojim se uređuje ostvarivanje prava na štrajk, uspostavljena je obaveza strana u sporu da isti pokušaju da reše mirnim putem. Osnovni cilj ove vrste mirenja jeste da se spreče prekidi rada i nastupanje štetnih posledica.²⁹ Načelo tripartizma predstavlja osnov prevazilaženja sukoba i prevencije, te predstavlja najuspešniju formu socijalnog dijaloga zaposlenih i poslodavaca i njihovog usklađivanja sa državom. Princip nepristrasnog tela za mirno rešavanje radnih sporova predstavlja osnovni preduslov za nalaženje pravednog rešenja, kojim će se uvažiti interesi i mogućnosti obe strane. Ovaj princip postiže se kumulativnim ispunjenjem dva

²⁵ Zakon o radu, „Službeni glasnik Republike Srbije”, brojevi: 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13.

Krajem oktobra 2013.g. Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike dostavilo je predlog radne verzije izmena i dopuna Zakona o radu, Vladi RS, predstavnicima sindikata i poslodavaca. U narednom periodu tripartitna Radna grupa radiće na usaglašavanju nacrt teksta Zakona o radu, posle čega će on biti poslat u redovnu skupštinsku proceduru.

²⁶ Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 125 od 22. novembra 2004, 104/09.

²⁷ Pravilnik o postupku mirnog rešavanja radnih sporova „Službeni glasnik Republike Srbije”, br.12. 84/05.

²⁸ Zakon o radu, „Službeni glasnik Republike Srbije”, brojevi: 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13; član 13.st.1.

²⁹ Obavezno mirenje koristi se kao način rešavanja radnih sporova, naročito u interesnim sporovima, pre štrajka u pravnim sistemima Finske, Danske, Francuske, Švedskoj, Kanadi, Filipinima, Singapuru, Luksemburgu, Izraelu, Novom Zelandu. U smislu da strane u sporu treba da pokušaju da nastali spor reše mirnim putem. S. Jašarević, *Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi*, Novi Sad, 2000.g. str.78.

uslova: tripartitivni sastav i izbor trećeg člana koга biraju nepristrasna i nezavisna stručna lica.³⁰ Princip hitnosti proizlazi iz potrebe sprečavanja neželjenih posledica koje mogu nastati, kako u oblasti individualnih radnih sporova, tako i kolektivnih.³¹

Zakon definiše pojmove kolektivnih i individualnih radnih sporova, pa tako pod kolektivnim radnim sporovima podrazumeva sporove:

- povodom zaključivanja, izmena i dopuna ili primene kolektivnih ugovora,
- primene opšteg akta kojim se regulišu prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, poslodavaca i sindikata,
- ostvarivanje prava na sindikalno organizovanje i delovanje, štrajka,
- ostvarivanje prava na informisanje, konsultovanje i učešće zaposlenih u upravljanju.

Individualne radne sporove čine sporovi:

- povodom diskriminacije i zlostavljanja na radu,³³
- ugovaranja i isplate minimalne zarade,
- otkaza ugovora o radu,
- pojedinačnih prava utvrđenih kolektivnim ugovorom, drugim opštim aktom ili ugovorom o radu naknada troškova za ishranu u toku rada, naknada troškova za dolazak i odlazak sa rada, isplata jubilarne nagrade, isplata regresa za korišćenje godišnjeg odmora.³⁴

Na ovakav način nije uspostavljena opšta nadležnost u pogledu mirnog rešavanja individualnih radnih sporova, dok u pogledu kolektivnih radnih sporova predviđena je puna nadležnost Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova. S tim u vezi zakon ne pravi razliku interesnih i pravnih kolektivnih radnih sporova, i miritelji su nadležni za obe vrste spora.

U pogledu metoda mirnog rešavanja radnih sporova sam zakon utvrđuje dva načina i to: metoda mirenja i metoda arbitraže.

■ Mirenje

Postupak mirenja predviđen je kao metod rešavanja kolektivnih radnih sporova i predstavlja specifičan oblik posredovanja u kojem strane rešavaju svoje sporove uz pomoć treće neutralne strane koja nema ovlašćenje odlučivanja i donošenja presuda, već se spor rešava postizanjem stabilnog i dugoročnog sporazuma, na osnovu stranačke autonomije koja omogućuje da same strane u sporu postignu sporazum koji je za njih najpogodniji, najbolji i najrealniji. Preuzimanjem obaveze da se na ovakav način reši radni spor, same stranke se obavezuju da tokom celog postupka postupaju u dobroj veri, uz uzajamno poštovanje i uvažavanje različitih interesa, poštovanje unapred utvrđenih pravila, i u kome su obe strane pobednici.³⁵ Zakonodavac prepoznaje važnost mirenja u fazi kolektivnog pregovaranja u cilju prevencije nastanka sporova, na način da ustanovljava mogućnost učešća miritelja u postupku zaključivanja kolektivnih ugovora, te sami učesnici mogu da zatraže učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju.

³⁰ S. Jašarević, *Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi*, Novi Sad, 2000.g. str.54-55.

³¹ U ovom segmentu od presudne važnosti je utvrđivanje rokova za sam postupak mirenja ili arbitraže, na način da omoguću miriteljima/arbitrima da sprovedu sve radnje, a da se do rešanja dode u najkraćem mogućem roku.

³² Član 2. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova "Službeni glasnik Republike Srbije", br. 125 od 22. 11.2004, 104/09.

³³ Uvedeno 2009. godine Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, "Službeni glasnik Republike Srbije", br.104/2009.

³⁴ Član 3. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova "Službeni glasnik Republike Srbije", br. 125 od 22. 11.2004, 104/09.

³⁵ Samim tim ne postoji odnos koji je karakterističan za sudski način rešavanja, u kome ishod postupka je uvek neizvestan i nepovoljan za stranu koja je izgubila spor. U postupku mirenja postoji veća izvesnost o samom ishodu spora u kome obe strane imaju status pobednika.

Ovlašćenja miritelja u fazi kolektivnog pregovaranja prvenstveno su usmerena na pružanje stručne pomoći u cilju sprečavanja i predupređivanja nastanka radnih sporova, kao i postizanja dugoročnih sporazuma između socijalnih partnera i unapređivanja harmonizacije odnosa između njih.

Po pravilu postupak mirenja je zasnovan na načelu dobrovoljnosti i same strane u sporu ravnopravno učestvuju u izboru miritelja. Iako je načelo dobrovoljnosti osnovni princip alternativnih načina rešavanja radnih sporova, članom 18. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova predviđen je izuzetak kojim je uspostavljen princip obaveznosti mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova u delatnostima od opšteg interesa. Može se reći da osnovanost ovakvog pristupa proizlazi iz specifičnosti i važnosti ovih delatnosti u kojima je predviđeno da u situacijama kada zaposleni ostvaruju pravo na štrajk postoji obaveza obezbeđivanja minimuma procesa rada i predupređivanje nastupanja štetnih posledica štrajka. Osim predviđenog kratkog roka (tri dana od dana nastanka spora) u kome su strane u sporu dužne da pristupe mirnom rešavanju kolektivnog radnog spora, zakonodavac je uspostavio dužnost direktora Agencije da po službenoj dužnosti pokrene postupak mirenja i da odredi miritelja.³⁶

U cilju brzog i efikasnog sprovođenja postupka mirenja ustanovljeni zakonski rokovi su kratki tako npr. miritelj je dužan da u roku od tri dana od dana prijema predloga zakaže raspravu pred odborom, sam postupak pred odborom (ako strane u sporu zaključče sporazum o rešenju) okončava se u roku od 30 dana od dana otvaranja glavne rasprave.³⁷ Donošenje preporuke od strane odbora za mirenje nakon okončanja postupka mirenja ne obavezuje strane u sporu, ali ukoliko strane u sporu prihvate preporuku zaključuje se sporazum o rešenju spora ili sporazum postaje sastavni deo kolektivnog ugovora (kada je predmet spora kolektivni ugovor).³⁸ Ukoliko se spor ne reši na ovakav način, miritelj raspušta Odbor i nastavlja postupak mirenja neposrednim kontaktom sa stranama u sporu (pruža pomoć stranama u sporu u cilju da se sastanu, raspravljaju o predmetu spora i zaključče sporazum o rešenju spora).

■ Arbitraža

Metod rešavanja individualnih radnih sporova je postupak arbitraže. Arbitraža je oblik rešavanja sporova u kome treća nezavisna strana razmatra argumente obe strane u sporu i nakon toga donosi odluku koja je konačna i obavezujuća za strane u sporu.³⁹ Za razliku od postupka mirenja arbitražni postupak je formalniji i pravila arbitraže uglavnom nastoje da se postupci vode brzo i jednostavno, bez kašnjenja i odugovlačenja kako bi se izbegli svi elementi koji su karakteristični za dugotrajne sudske postupke. Sam zakon uspostavlja model dobrovoljne arbitraže, gde se zahteva saglasnost strana u sporu da se isti reši pred arbitrom. Dobrovoljni karakter ove metode rešavanja radnog spora uspostavlja legitimitet prihvatljivosti konačne odluke arbitra koja neće biti dovedena u pitanje, jer se zasniva na unapred postignutom zajedničkom dogovoru da se ista prihvati kao konačna i obavezujuća.⁴⁰

Poštovanje principa pravičnosti, jednakosti strana i pravne sigurnosti u rešavanju radnih sporova ovom metodom nalažu uspostavljanje određenih istražnih ovlašćenja arbitra koja se ogledaju najpre u mogućnosti izvođenja dokaza, uzimanju izjava, zatim, uspostavljena je dužnost strana u sporu da u toku rasprave iznesu sve relevantne činjenice koje su od značaja za odlučivanje i da se izjasne o predmetu spora, kao i da

³⁶ Član 19. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova "Službeni glasnik Republike Srbije", br. 125 od 22. novembra 2004, 104/09.

³⁷ Član 21. Član .28 Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova "Službeni glasnik Republike Srbije", br. 125 od 22. novembra 2004, 104/09.

³⁸ Član 26. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova "Službeni glasnik Republike Srbije", br. 125 od 22. novembra 2004, 104/09.

³⁹ Međunarona organizacija rada: "Labour Dispute Resolution" Robert Heron and Caroline Vandenebeele, str. 31.

⁴⁰ Član 31. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova ostavlja mogućnost stranama u sporu da odustanu od daljeg postupka tj. mogu da povuku predlog za pokretanje postupka pred arbitrom, najkasnije do dana otvaranja glavne rasprave.

odgovore na navode druge strane.⁴¹ Zakonski rokovi sprovođenja postupka pred arbitrom su kratki tako npr. arbitar je dužan da zakaže raspravu u roku od tri dana od dana prijema predloga, u slučaju odlaganja rasprave po službenoj dužnosti ili na zahtev strana u sporu dužan je da novu raspravu zakaže u najkasnije u roku od pet dana od dana odlaganja rasprave i rešenje o predmetu spora donosi u roku od 30 dana od dana otvaranja rasprave.⁴² Odluka o rešenju predmeta spora donosi se u formi rešenja, koje je pravosnažno i izvršno danom dostavljanja stranama u sporu, žalba nije dopuštena. Rešenje je u potpunosti izjednačeno u pravnoj snazi sa sudskom odlukom.

Postojećim Pravilnikom o mirnom rešavanju radnih sporova detaljnije se uređuju uslovi u pogledu načina pokretanja i vođenja postupaka mirnog rešavanja radnih sporova. Ali, tumačenjem odredbi pravilnika može se zaključiti da je nedovoljno precizan, tako npr. nije uspostavljen precizan postupak arbitraže, što u velikoj meri otežava rad arbitara u praksi.⁴³ Takođe, usvajanjem izmena i dopuna Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova ukinut je postupak veštačenja koji je neophodan u sporovima koji se odnose na sporove povodom novčanih potraživanja zaposlenih u slučajevima kada se novčani iznosi mogu odrediti.

2.2 Međunarodni okvir

Na međunarodnom nivou u domenu ekonomsko socijalnih prava Republika Srbija je ratifikovala sve značajnije konvencije kojima su predviđene garancije za ostvarivanje ovih prava. Samim tim preuzela je obavezu inkorporisanja u svoje zakonodavstvo međunarodnih dokumenata/ugovora, koji postaju sastavni deo važećeg pravnog sistema. Izvori međunarodnog prava se mogu analizirati sa aspekta Ujedinjenih Nacija (UN), nivoa Saveta Evrope (SE) i standarda Evropske Unije (EU). Jedan od najznačajnijih izvora međunarodnog prava na nivou UN kojim su uspostavljeni osnovni univerzalni standardi u oblasti rada (između ostalog) je Međunarodni Pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. Republika Srbija je ratifikacijom ovog dokumenta preuzela obavezu da preduzme neophodne i razumne mere do "maksimuma svojih raspoloživih sredstava" u cilju postepene realizacije odredbi Pakta i punog ostvarivanja zagarantovanih prava.⁴⁵ Pored toga, Republika Srbija je preuzela obavezu redovnog izveštavanja UN Komitetu za ekonomska, socijalna i kulturna prava.⁴⁶

⁴¹ Član 33. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova "Službeni glasnik Republike Srbije", br. 125 od 22. novembra 2004, 104/09.

⁴² Član 31, član 33 i član 35. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova "Službeni glasnik Republike Srbije", br. 125 od 22. novembra 2004, 104/09.

⁴³ Detaljnije u delu 4.1 Arbitraža i mirenje u praksi.

⁴⁴ Član 16. Ustava Republike Srbije "Službeni glasnik Republike Srbije", br. 98/2006.

⁴⁵ Međunarodni Pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima "Službeni list SFRJ - Međunarodni ugovori", broj 7/71. (stupio je na snagu 1976. godine). Dostupno na sajtu <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ICESCR.aspx> (pristupljeno dana 18.09.2013.godine). Takođe, od značaja je UN Opšti Komentar br.3. kojim je definisana pravna priroda obaveza država članica u cilju implementacije odredbi Pakta, uključujući i smernice za puno ispunjavanje preuzetih obaveza. Radi boljeg razumevanja obaveza država u pogledu ostvarivanja ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava ustanovljena su tri poglavlja: 1) obaveza države da poštuje (odnosno da se suzdrži od mešanja u uživanje prava-pozitivna obaveza); 2) obaveza države da zaštiti uživanje prava (odnosno da efikasnim merama spreči ometanje uživanje prava-negativna obaveza); 3) obaveza da ispuni ekonomska, socijalna i kulturna prava (odnosno da preduzme mere u pravcu punog ostvarivanja). Dostupno na sajtu: <http://www.unhchr.ch/tfs/doc.nsf/0/94bdbaf59b43a424c12563ed0052b664> (pristupljeno dana 18.09.2013.godine).

Republika Srbija još uvek nije potpisala i ratifikovala Opcioni Protokol uz Međunarodni Pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, kojim je predviđena mogućnost podnošenja pojedinačnih predstavi Komitetu za ekonomska, socijalna i kulturna prava. Dostupno na sajtu:

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/Ratification//Status_OP_ICESCR.pdf (pristupljeno dana: 18.09.2013. godine)

⁴⁶ U ovom segmentu Republika Srbija je podnela poslednji izveštaj 2011. godine, dostupno na sajtu: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/409/94/PDF/G1340994.pdf?OpenElement> (pristupljeno dana: 18.09.2013 godine)

Sa druge strane Konvencije i Preporuke Međunarodne organizacije rada su od suštinskog značaja u pogledu uspostavljanja univerzalnih standarda u oblasti rada.⁴⁷ U domenu međunarodnih standarda regulisanja radnih sporova, Međunarodna organizacija rada (MOR) nije uspostavila posebne procedure za rešavanja radnih sporova, već su uspostavljeni opšti principi i smernice za države članice. Uloga ovih smernica i principa je od suštinskog značaja prilikom donošenja nacionalnih propisa i uspostavljanja zakonodavnog okvira prevencije radnih sporova, uključujući i njihovu primenu. Takođe, svrha uspostavljanja opštih principa jeste: da podstiče učešće zaposlenih u sprovođenju pravde, da zaštiti osnovna prava zaposlenih, posebno pravo na udruživanje, da omogući stranama (zaposlenima i poslodavcima) da sporazumno reše radni spor, da promoviše konstruktivne radne odnose.

Nekoliko instrumenata MOR-a, o promociji i zaštiti prava na kolektivno pregovaranje sadrže odredbe koje se odnose na mehanizme za rešavanje radnih sporova. Osnovna načela sadržana u ovim instrumentima doprinose da:

- Organi i procedure za rešavanje radnih sporova treba da budu tako koncipirani da podstiču promociju kolektivnog pregovaranja (Konvencija o kolektivnom pregovaranju br.154. član 5. stav 2. d);⁴⁸
- Procedure za rešavanje radnih sporova treba da pomognu stranama u sporu da same pronađu rešenje (Preporuka o kolektivnom pregovaranju, br.163. član 8.);⁴⁹
- Sporovi u javnom sektoru treba da se rešavaju putem pregovora između strana ili nezavisnog i nepristrasnog tela, primenom metoda kao što su posredovanje, pomirenje i arbitraža (Konvencija o zaštiti prava na organizovanje i procedura za utvrđivanje uslove zapošljavanja u javnom sektoru br. 151. član 8.);⁵⁰
- Vlade država članica treba da uspostave mehanizme za mirno rešavanje radnih sporova, koji su dobrovoljni, besplatni, ekspeditivni, kao i da pomognu u sprečavanju nastanka radnih sporova (Preporuka o dobrovoljnom mirenju i arbitraži, br.92. članovi 1 i 3.);⁵¹
- Strane u sporu treba podsticati da se suzdrže od štrajkova i lokauta, te da uz posredstvo metode arbitraže ili mirenja postignu sporazumno rešenje spora (Preporuka o dobrovoljnom mirenju i arbitraži br.92. članovi 4. i 6.);⁵²
- Sporazume koji su postignuti kao rezultat mirenja treba sastaviti u pismenoj formi i uspostaviti isti status i obaveznost poštovanja kao i drugih sporazuma koji su zaključeni na uobičajeni način (Preporuka o dobrovoljnom mirenju i arbitraži, br.92. član 5.).⁵³

Budući da Republika Srbija nije ratifikovala gore pomenute konvencije MOR, njihov značaj je prepoznat u Dokumentu programa Dostojanstvenog rada za Republiku Srbiju

⁴⁷ Republika Srbija je članica MOR od 1919-1992. godine, ponovo je postala članica 2000. godine. Ratifikovala je sedamdeset dve (72) Konvencije uključujući i osam (8) Osnovnih Konvencija.

Više informacija na sajtu: <http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/serbia/lang-en/index.htm> (pristupljeno dana: 18.09.2013.)

⁴⁸ MOR: Konvencija o kolektivnom pregovaranju br.154. od 1981. godine; dostupno na sajtu: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_168334/lang-en/index.htm (pristupljeno dana 18.09.2013. godine)

⁴⁹ MOR: Preporuka o kolektivnom pregovaranju br.163. od 1981.godine; dostupno na sajtu: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R163 (pristupljeno dana 18.09.2013.godine)

⁵⁰ MOR: Konvencija o zaštiti prava na organizovanje i procedura za utvrđivanje uslove zapošljavanja u javnom sektoru br. 151. od 1978. godine; dostupno na sajtu: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312296 (pristupljeno dana 18.09.2013.godine)

⁵¹ MOR: Preporuka u vezi sa dobrovoljnim mirenjem i arbitražom br.92. od 1951.godine; dostupno na sajtu: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R092,/Document (pristupljeno dana 18.09.2013. godine)

⁵² Ibid.

⁵³ Ibid.

2013-2017 u delu koji se odnosi na unapređivanje primene međunarodnih radnih standarda. U samom dokumentu predviđena je aktivnost pružanja stručne pomoći od strane MOR-a u cilju ratifikacije Konvencije o kolektivnom pregovaranju br.151. i 154. radi podsticanja mirnih industrijskih odnosa uz pomoć delotvornih mehanizama kolektivnog pregovaranja.⁵⁴

Jedinstven nadzorni sistem MOR koji redovno ispituje primenu radnih standarda u zemljama članicama i ukazuje na oblasti u kojima bi se oni mogli bolje primeniti, uključujući i nastojanje da pomogne zemljama članicama da postojeće probleme reše čine redovni sistem nadzora i posebne procedure.⁵⁵ U domenu redovnog sistema nadzora Republika Srbija ne uspeva da ispuni preuzete obaveze blagovremenog izveštavanja i podnošenja izveštaja o realizaciji potpisanih konvencija, odnosno izveštavanja o stanju univerzalnih radnih standarda. Ozbiljnost problema nepoštovanja obaveze izveštavanja konstatovan je u Opštem izveštaju Komiteta Ekspertata 2008.⁵⁶ godine. Nakon misije tehničke pomoći Regionalne kancelarije MOR sa sedištem u Budimpešti, u toku 2010. godine i angažovanjem eksperata u okviru Ministarstva rada i socijalne politike pripremljeno je 16 izveštaja koji su blagovremeno podneti Komitetu.⁵⁷ Međutim, tokom 2012. godine Republika Srbija nije uspeła da ispuni obavezu podnošenja svih izveštaja i upućen je direktan zahtev za dostavljanje 11 tematskih izveštaja.⁵⁸ Za razliku od države, predstavnici udruženja zaposlenih – sindikati (Ujedinjeni granski sindikati "Nezavisnost" i "Savez samostalnih sindikata Srbije") i predstavnici Unije poslodavaca redovno podnose izveštaje i komentare.

Od regionalnih međunarodnih dokumenata koji postoje na nivou SE između ostalih najznačajnija je Revidirana evropska socijalna povelja koju je Republika Srbija ratifikovala 2009. godine.⁵⁹ Odredbama ove konvencije uspostavlja se obaveza država članica da unapred definišu odgovarajuće mehanizme za rešavanje radnih sporova koji su zasnovani na metodama mirenja i dobrovoljne arbitraže, kao i da iste unapređuju i delotvorno upotrebljavaju (čl.6.st.3.), kao i da države članice priznaju pravo radnika i poslodavaca na kolektivnu akciju u slučaju sukoba interesa, uključujući pravo na štrajk, u skladu sa obavezama koje mogu da proisteknu iz kolektivnih ugovora koje su prethodno zaključili (čl.6.st.4).⁶⁰ Sistem nadzora primene Povelje odnosno uspostavljenih mehanizama kontrole i zaštite prava sadržanih u Povelji čine: 1) ispitivanje izveštaja

⁵⁴ Međunarodna organizacija rada: Dokument programa Dostojanstvenog rada za Republiku Srbiju 2013-2017, str.17

⁵⁵ Redovni sistem nadzora podrazumeva podnošenje izveštaja država članica Komitetu eksperata za primenu konvencija i preporuka MOR. Komitet usvaja godišnji izveštaj koji dostavlja Međunarodnoj Konferenciji rada, zatim izveštaj razmatra Konferencija Komiteta za primenu standarda. Nakon razmatranja donose se zaključci i predlozi Vladama država članica da preduzmu konkretne mere radi otklanjanja postojećih problema, koji se objavljuju u Opštem izveštaju. Posebne procedure su povezane za podnošenje predstavi usled nepoštovanja odredbi konvencija. Više informacija na sajtu: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang-en/index.htm> (pristupljeno dana: 19.09.2013. godine)

⁵⁶ Međunarodna Konferencija rada, 97. Sednica, 2008 godina, *Izveštaj Komiteta eksperata za primenu konvencija i preporuka MOR*, Opšti izveštaj 2008. godina, str. 10. Više informacija na sajtu: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_090991.pdf (pristupljeno dana: 19.09.2013. godine)

⁵⁷ Međunarodna Konferencija rada, 99 Sednica, 2010, *Izveštaj Komiteta eksperata za primenu konvencija i preporuka MOR*, Opšti izveštaj, str.13. Više informacija na sajtu: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_123424.pdf (pristupljeno dana: 19.09.2013.godine)

⁵⁸ Međunarodna Konferencija rada, 102. Sednica, 2013, *Izveštaj Komiteta eksperata za primenu konvencija i preporuka MOR*, Opšti izveštaj, str. 900. Više informacija na sajtu: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2013-102-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2013-102-1A).pdf)

⁵⁹ Budući da Evropska konvencija o ljudskim pravima predviđa samo sledeća socijalna prava: 1. Zabrano prinudnog rada (čl.4.) i 2. Slobodu udruživanja (čl.11.), posredno uz praksu Evropskog suda za ljudska prava 3. Pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života (čl.8.) u pogledu zaštite privatnosti zaposlenog. Dodatni Protokol br. 12 uvodi opštu zabranu diskriminacije (u širem kontekstu proširuje se na oblast socijalnih prava) ovim istraživanjem u okviru međunarodnih izvora nije obuhvaćena detaljnija analiza ove konvencije i uspostavljenog sudskog mehanizma zaštite prava iz Konvencije (Evropski sud za ljudska prava).

⁶⁰ *Evropska socijalna povelja (revidirana)* "Službeni Glasnik Republike Srbije- Međunarodni ugovori", br. 42/2009. Republika Srbija je ratifikovala konvenciju 14.09.2009. godine, stupila je na snagu 1.11.2009. godine. Više informacija na sajtu: <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=163&CM=&DF=&CL=ENG> (pristupljeno dana: 20.09.2013.godine)

od strane Komiteta Ministara, a na osnovu podnetih izveštaja Vlada država članica (potpisnica Povelje), komentara i izveštaja (tzv. shadow reports) sindikata, udruženja poslodavaca, udruženja građana Evropskom Komitetu za socijalna prava;⁶¹ 2) postupak po osnovu kolektivnih žalbi predviđen Dodatnim Protokolom uz Evropsku socijalnu povelju iz 1995. godine (stupio je na snagu 1998.godine).⁶² U pogledu izveštavanja Republika Srbija ispunjava obavezu podnošenja redovnih izveštaja. Prvi izveštaj je dostavljen Evropskom Komitetu za socijalna prava 31.10.2011. godine,⁶³ drugi izveštaj je dostavljen 5.11.2012. godine.

Na nivou EU najznačajniji dokument u oblasti zaštite ekonomskih i socijalnih prava predstavlja Povelja o osnovnim pravima Evropske Unije koja svojim odredbama objedinjuje (između ostalih) građanska, politička, ekonomska, socijalna i kulturna prava.⁶⁵ Uspostavljena je sudska zaštita prava iz Povelje uvođenjem nadležnosti Suda pravde Evropske Unije. Budući da je Republika Srbija u procesu pridruživanja EU, u oblasti rada od značaja su Izveštaji Evropske Komisije o napretku Srbije u ovom procesu, kao i dokumenti Evropskog ekonomskog i socijalnog komiteta. Izveštaj Evropske komisije o napretku Srbije za 2012 ističe da nije ostvaren dalji napredak u pogledu ostvarivanja zagarantovanih prava radnika i sindikata, zatim da nije ostvaren nikakav napredak u oblasti radnog zakonodavstva i da je potrebno dodatno zalaganje u ovoj oblasti.⁶⁶ U dokumentu Mišljenje Evropskog ekonomskog i socijalnog komiteta o ulozi civilnog društva u odnosima EU – Srbija

„ističe da se osnovna prava radnika još uvek redovno krše u Srbiji i da mehanizmi za sprečavanje i sankcionisanje tog kršenja nisu dovoljno efikasni. EESK poziva vladu Srbije da izvrši reviziju funkcionisanja Agencije za mirno rešavanje radnih sporova.”⁶⁷

U kontekstu nepoštovanja osnovnih prava zaposlenih i slabog napretka u njihovom ostvarivanju u Republici Srbiji od presudne važnosti je redefinisavanje postojećih mehanizama i njihovo unapređivanje, naročito usled nedostatka radnih sudova i dugotrajnih sudskih postupaka koji se vode pred sudovima opšte nadležnosti. Jedan od uspostavljenih mehanizama je institut mirnog rešavanja radnih sporova.

⁶¹ Više informacija na sajtu: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/CMReporting/CMIndex_en.asp i http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ECSR/ECSRdefault_en.asp (pristupljeno dana: 20.09.2013. godine)

⁶² Republika Srbija nije ratifikovala Dodatni protokol.

Više informacija na sajtu: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/Overview_en.asp (pristupljeno dana: 21.09.2013. godine)

⁶³ Evropski Komitet za socijalna prava: 1st National Report on the implementation of the Revised European Social Charter, submitted by the Government of Serbia, dostupno na sajtu:

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Reporting/StateReports/Serbia1_en.pdf

(pristupljeno dana: 21.09.2013. godine)

⁶⁴ Evropski Komitet za socijalna prava: 2nd National Report on the implementation of the Revised European Social Charter, submitted by the Government of Serbia, dostupno na sajtu:

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Reporting/StateReports/Serbia2_en.pdf

(pristupljeno dana 21.09.2013.godine)

⁶⁵ Posle potpisivanja Lisabonskog sporazuma 2009. godine Povelja je dobila istu pravnu snagu kao i ugovori (čl.6. Lisabonskog sporazuma. Više informacija dostupno na sajtu:

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

(pristupljeno dana 21.09.2013. godine)

⁶⁶ Izveštaj o napretku Srbije za 2012. Godinu, Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu i Savetu, Strategija proširenja i ključni izazovi za 2012-2013, str.21 i str.62. (Poglavlje 19.). Više informacija na sajtu: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

(pristupljeno dana: 01.10.2013. godine)

⁶⁷ Mišljenje Evropskog ekonomskog i socijalnog komiteta o ulozi civilnog društva u odnosima EU – Srbija, Izvestilac: g. Jonuc Sibjan, koizvestilac: g. Kristof Lehner, REX/38, str. 5.

■ 3. Republička Agencija za mirno rešavanje radnih sporova

"Republička Agencija za mirno rešavanje radnih sporova mogla bi da bude najpouzdaniji čuvar socijalnog mira u Republici Srbiji i treba joj pomoći da to još uspešnije radi u budućnosti".

Agencija predstavlja prvu institucionalizovanu službu za mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, koja je ustanovljena Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova 2004. godine i sa radom je počela 2005. godine. Prednosti uspostavljanja posebne institucije ogledaju se najpre u tome što su nezavisniji od tela koje biraju strane u sporu, zatim da miritelji imaju veliko iskustvo u oblasti radnih sporova i da su bolje upoznati sa problemima u oblasti rada, da brže reaguju, da postoji stručno osoblje koje obavlja tehničku podršku, te samim tim dolazi do razvijanja kulture mirnog rešavanja radnih sporova, kontinuiteta u mirenju i sl. S tim u vezi u nekim državama se agencije za rešavanje radnih sporova nalaze pod okriljem ministarstva za rad, a u nekim državama su nezavisne npr. u Danskoj, Finskoj, Irskoj, Japanu, Luksemburgu, Norveškoj, Velikoj Britaniji, Novom Zelandu, SAD.⁶⁹ Pored brojnih prednosti vansudskog rešavanja radnih sporova u odnosu na sudsko (efikasnost, ekonomičnost-strane u sporu ne snose troškove, nepristrasno rešavanje i sl.), kao i dosadašnjih rezultata Agencije u postizanju ciljeva od socijalnog značaja (rasterećenje sudova, unapređivanje socijalnog dijaloga, smanjenje broja štrajkova i sl.) sam rad Agencije je nedovoljno vidljiv i afirmisan u Republici Srbiji. U svom dosadašnjem radu Agencija je uspešno rešila veliki broj radnih sporova i upravo njen rad odlikuje fleksibilnost u praćenju rešavanja problema zaposlenih, ali evidentno je da Agencija još uvek nije uspela da se „postavi kao alternativa” za rešavanja radnih sporova i da se za njihovo rešavanje strane u sporu najviše obračuju sudu.⁷⁰

■ 3.1 Unutrašnja struktura/organizacija

U skladu sa članovima 7. i 8. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova Agencija je osnovana kao posebna organizacija Vlade Republike Srbije radi obavljanja stručnih poslova koje se odnose na: 1) mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova; 2) izbor miritelja i arbitara; 3) vođenje Imenika miritelja i arbitara; 4) stručno usavršavanje miritelja i arbitara; 5) odlučivanje o izuzeću miritelja i arbitara; 6) vođenje evidencije o postupcima mirnog rešavanja radnih sporova; 7) druge poslove određene zakonom. U pogledu sistematizacije radnih mesta Agencija ima sedam radnih mesta od tog broja dva državna službenika na položaju, četiri državna službenika i jednog nameštenika. Radom Agencije rukovodi direktor i postavljen je od strane Vlade Republike Srbije.⁷¹

⁶⁹ Izvor: Intervju - Prof. Živko Kulić - miritelj i arbitar, upisan u Imenik arbitara i miritelja 2009.godine. Profesor radnog prava, Megatrend Univerzitet, Beograd. (dana 11.09.2013. godine).

⁶⁹ S. Jašarević, *Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi*, Novi Sad, 2000.g. str.81.

⁷⁰ Ova činjenica je konstatovana u Dokumentu Mišljenje Evropskog ekonomskog i socijalnog komiteta o ulozi civilnog društva u odnosima EU - Srbija, "... U praksi, međutim, izgleda da Agencija nije zapravo uspela da se postavi kao alternativa i da se sa većinom konflikata izlazi pred sudove, za koje je opšte poznato da su preopterećeni." str.10.

⁷¹ Član 9. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, "Službeni glasnik Republike Srbije", br. 125 od 22. novembra 2004, 104/09 Ovlašćenja direktora Agencije sastoje se u sledećem:

Donosi rešenje o upisu miritelja i arbitara u Imenik, a na osnovu odluke o izboru miritelja/arbitara;

Donosi rešenje o brisanju iz Imenika u slučajevima iz člana 45. stav 2. Rešenje o brisanju iz Imenika (u slučajevima iz člana 45. stav 2. tač. 4-7) direktor Agencije donosi po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije.

Odlučuje o izuzeću miritelja i arbitara po obaveštenju istih i na zahtev strane u sporu, u roku od osam dana od saznanja za postojanje razloga za izuzeće.

Po službenoj dužnosti pokreće postupak mirenja i određuje miritelja iz Imenika kada je kolektivni spor u delatnostima u kojima je poslodavac dužan da obezbedi minimum procesa rada po Zakonu o štrajku.

Izbor miritelja i arbitara vrši Komisija Socijalno ekonomskog saveta koju čine dva predstavnika Vlade, dva predstavnika reprezentativnih sindikata osnovanih za teritoriju RS i dva predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca osnovanih za teritoriju RS na period od četiri godine (zakonom je predviđen reizbor arbitara i miritelja), a na osnovu javnog konkursa koji objavljuje Agencija. Odluka o izboru arbitara i miritelja se donosi u roku od 15 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.⁷²

Agencija raspolaže dovoljnim brojem miritelja i arbitara u odnosu na broj predmeta koji su pokrenuti, ili su u postupku rešavanja i koji su do sada meritorno rešeni. Uviđom u Imenik miritelja i arbitara odnos između broja arbitara i miritelja je različit, tako da ukupan broj miritelja je 40, dok broj arbitara je 26.⁷³ Ovakav odnos se objašnjava razlozima koji su predviđeni za njihov izbor, te je osnovna razlika u tome što sam zakon ne određuje jedino diplomirane pravnike za ulogu miritelja, već to mogu biti svi sa stečenim visokim obrazovanjem, dok za arbitre mogu biti izabrani pravnici sa položenim pravosudnim ispitom, upravo uzimajući u obzir specifičnost same pravne prirode rešavanja radnih sporova. Takođe, zahteva se kumulativno ispunjenje i sledećih uslova: državljanstvo Republike Srbije, pet godina iskustva u oblasti rada, neosudivanost i dostojnost za obavljanje ovih funkcija. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova ne sadrži odredbe u pogledu svojstva i kvalifikacija miritelja/arbitara. U poređenju sa pravnim sistema drugih država, mali je broj država koje u zakonodavnom okviru predviđaju odredbe u ovom segmentu, već sadrže uopštene odredbe koje ujedno predstavljaju smernice za izbor miritelja/arbitara. Tako npr. u Francuskoj se zahteva da nacionalni i regionalni miritelji/medijatori poseduju moralni autoritet i da imaju kompetencije u oblasti ekonomskih i socijalnih pitanja. U Danskoj se zahteva da su osobe nezavisne od interesa organizacija zaposlenih i poslodavaca. U Panami miritelji mogu biti osobe koje su posebno specijalizovane za mirenje, da imaju iskustvo u radnom pravu, radnim odnosima, individualnoj i grupnoj psihologiji. Uglavnom funkciju miritelja obavljaju univerzitetski profesori, advokati, eksperti za radne odnose, državni funkcioneri, sudije u penziji, sindikalni lideri u penziji. Tako npr. u Izraelu i SAD miritelji su istaknuti političari, sindikalni lideri, sudije radnih sudova, državni službenici. U Kanadi miritelji su uglavnom vladini službenici.⁷⁴ Za razliku od navedenih primera, prema podacima iz Imenika miritelja i arbitara, ovu funkciju obavljaju univerzitetski profesori, advokati.⁷⁵

Miritelji/arbitri nemaju obavezu podnošenja mesečnih ili periodičnih izveštaja Agenciji o svom radu. Zatim, nije uspostavljena obaveza održavanja periodičnih sastanaka u cilju bolje koordinacije rada, razmene mišljenja, ujednačavanja prakse, diskusija o rešavanju problema koji mogu da nastanu, samim tim nisu uspostavljeni mehanizmi horizontalne koordinacije rada. S tim u vezi ne postoji mogućnost da miritelji i arbitri zajedno usmeravaju i predlažu izmenu prakse, uspostavljaju smernice za dalji rad, odnosno preduzimaju dodatne aktivnosti u cilju unapređivanja svog rada, kao i eventualne izmene zakonodavnog okvira. Ovi razlozi utiču na neadekvatno praćenje samog rada miritelja/arbitara i postignutih rezultata od strane Agencije. Posledično, ne postoje objedinjene informacije u formi biltena ili drugih oblika publikacija o njihovom radu i postignutim uspesima, koje bi trebalo biti dostupne široj javnosti. Sporadični sastanci miritelja/arbitara sa savetnicima Agencije se održavaju na personalnoj osnovi i neformalno. U praksi se najčešće koriste prostorije poslodavca radi održavanja sastanka i glavne rasprave, međutim kod određenih poslodavca ne postoji kancelarijski prostor, što u velikoj meri otežava njihov rad. Agencija za sada nije tehnički opremljena kako bi bila u mogućnosti da stavi na raspolaganje prostor koji bi se koristio za održavanje

⁷² Članovi 39-40. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, "Službeni glasnik Republike Srbije", br. 125 od 22. novembra 2004, 104/09.

⁷³ Izvor: Sajt Republičke Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, <http://www.ramrjs.gov.rs/miritelji-lat.html> (pristupljeno dana: 09.09.2013. godine)

⁷⁴ S. Jašarević, *Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi*, Novi Sad, 2000.g. str.86.

⁷⁵ U momentu pisanja istraživanja u toku je reizbor miritelja/arbitara.

sastanaka ili glavne rasprave, kao ni za obezbeđivanje osnovnih sredstava za rad, dostupnost stručne literature i sl.

U pogledu stručnog usavršavanja miritelja/arbitara Agencija nedovoljno preduzima aktivnosti organizovanja stručnih obuka, treninga, seminara, konferencija i drugih oblika edukacije. U dosadašnjem radu miritelji/arbitri su pohađali dve obuke 2005. godine i 2009. godine koje je organizovala MOR. U toku 2009. godine u organizaciji MOR održana je obuka o veštinama mirenja, medijacije i arbitraže od strane medijatora iz Irske. Obučeno je prvih 19 miritelja/arbitara, uglavnom o veštini i značaju socijalnog dijaloga, uz radionicu. Takođe, slabo je zastupljeno učešće miritelja u promociji preventivne uloge Agencije u kolektivnom pregovaranju, tako da vrlo često miritelji istupaju u svom ličnom svojstvu individualno, a ne ispred institucije.⁷⁶

Iako ustanovljena nadležnost Agencije ne predviđa savetodavnu ulogu, svakodnevno dva zaposlena pravnik daju preko 20 saveta građanima, koje se obraćaju Agenciji lično, telefonskim ili elektronskim putem. U poslednje vreme saveti se uglavnom odnose na mobing, iz razloga što je Agencija prepoznativa široj javnosti kao najefikasniji organ u procesuiranju mobinga. Zaposleni u Agenciji su obučeni da prepoznaju osnovne elemente i indikatore mobinga, kao i njene prevencije. Procesuiranje obavljaju vrsni stručnjaci sa najvećom praksom u ovoj oblasti na nacionalnom nivou. Takođe, Agenciji se često obraćaju sindikati i poslodavci, u vezi sa nastalim problemima, najčešće proisteklih iz primene kolektivnih ugovora, prava na sindikalno organizovanje ili štrajka, ali ne i u fazi zaključivanja kolektivnih ugovora. Pomoć Agencije pri zaključivanju kolektivnih ugovora nije prepoznata od strane socijalnih partnera, kao vid prevencije nastanka radnih sporova. Pretpostavka je da dobar KU može prevenirati sporove, primenjiv je i izvršiv u praksi, zato što je koncipiran uz pomoć nepristrasnog stručnjaka.⁷⁷

Novčana sredstva za finansiranje rada Agencije obezbeđuju se iz budžeta Republike Srbije i u svom dosadašnjem radu preduzete su mere koje su imale za cilj uštedu sredstava koje se finansiraju iz budžeta. U tom pogledu Agencija je inicirala donošenje Pravilnika o mirnom rešavanju radnih sporova kojim bi se omogućilo objedinjavanje u jedinstven postupak individualnih predloga proisteklih iz istog pravnog i činjeničnog stanja, kod istog poslodavca i na takav način obezbedila ušteda sredstava. U pogledu određivanja visine nagrade za rad miritelja i arbitara ista je utvrđena odredbama Uredbe o visini nagrade i naknade troškova miritelja i arbitara.⁷⁸

3.2 Dosadašnja praksa RAMRRS-a

Postupak mirnog rešavanja radnog spora pokreće se podnošenjem predloga Agenciji. Osnovni elementi koje predlog sadrži jesu: 1) ime, prezime i adresu (naziv i sedište) strana u sporu; 2) predmet spora. Pored predloga strane u sporu su dužne dostaviti i raspoloživu dokumentaciju koja se odnosi na predmet spora. Predviđeno je da stranke mogu zajednički da podnesu predlog, ali ukoliko to nije slučaj, dalji postupak se nastavlja na način da Agencija dostavlja predlog skupa sa raspoloživom dokumentacijom drugoj strani. Druga strana je dužna da se u roku od tri dana izjasni da li prihvata mirno rešavanje spora ili ne. Same strane u sporu sporazumno određuju miritelja,

⁷⁶ Izvor: Intervju - Prof. Živko Kulić-miritelj i arbitar, upisan u Imenik arbitara i miritelja 2009.godine. Profesor radnog prava, Megatrend Univerzitet, Beograd. (dana 11.09.2013. godine)

⁷⁷ Izvor: Intervju - Olga Kićanović pravna savetnica u Republičkoj Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova (dana 12.09.2013. godine)

⁷⁸ U vršenju ovlašćenja iz svog delokruga Agencija primenjuje sledeće zakone i druge propise: Zakon o ministarstvima („Službeni glasnik RS”, broj 65/08 i 36/09), Zakon o državnoj upravi („Službeni glasnik RS”, br. 79/05 i 101/07), Zakon o opštem upravnom postupku („Službeni list SRJ”, br. 33/97, 31/01), Zakon o upravnim sporovima („Službeni list SRJ”, broj 111/09), „glasnik RS”, broj 129/07), Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova („Službeni glasnik RS 125/04,125/09), Uredbu o visini nagrade i naknade troškova miritelja i arbitara („Službeni glasnik RS”, br. 11/2004 i broj 83/05), Pravilniku o postupku mirnog rešavanja radnih sporova („Službeni glasnik RS”, broj 51/09), Zakon o radu („Službeni glasnik RS, broj 24/05), Zakon o štrajku („Službeni glasnik RS”, broj 29/96), Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu („Službeni glasnik RS”, br. 36/10).

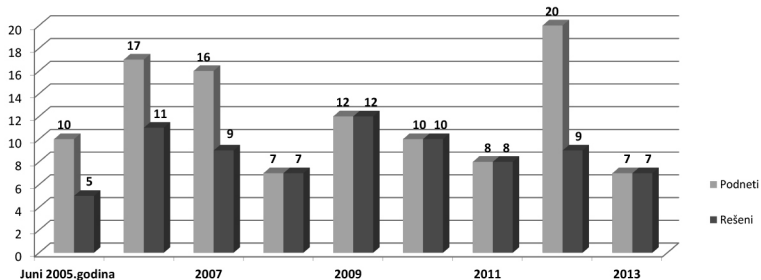
odnosno arbitra u roku od tri dana od dana prihvatanja pojedinačnog predloga, ili ga sporazumno imenuju prilikom zajedničkog podnošenja predloga. Ako strane u sporu sporazumno ne odrede miritelja/arbitra, određuje ga direktor Agencije.

U dosadašnjem radu najviše predloga za pokretanja mirnog rešavanja kolektivnih/individualnih radnih sporova podneto je u sledećim gradovima: Beograd, Niš i Novi Sad. Jedan od razloga je bolja informisanost šire javnosti i razvijenija svest o alternativnim metodama rešavanja radnih sporova u ovim gradovima, budući da Agencija nedovoljno preduzima aktivnosti u cilju promocije svog rada i nadležnosti. U tom cilju izvestan pomak je učinjen gostovanjima predstavnika Agencije na nacionalnoj televiziji, naročito u pogledu teme mobinga.⁷⁹

Postupak mirnog rešavanja radnih sporova najviše je zastupljen u državnom i javnom sektoru, gde postoji obaveznost, dok se nedovoljno koristi u delatnostima gde je predviđena dobrovoljnost. Metode mirnog rešavanja su slabo zastupljene u privrednim društvima, već se najčešće koriste u ustanovama koje se finansiraju iz budžeta Republike Srbije npr. ustanove kulture, zdravstva, obrazovanja, ministarstva, u kojima postoje organizovani oblici udruženja zaposlenih-sindikati.⁸⁰

Prema podacima dostupnim u Informatoru o radu Agencije pokrenuto je ukupno 12.316 predloga za mirno rešavanje radnih sporova. Ukupno je rešeno: 117 kolektivnih radnih sporova sporazumom strana u sporu i 4.204 individualna radna spora pravnosnažnim rešenjem arbitra. Odnos podnetih i rešenih predmeta (vidljivo u grafičkom prikazu) zavisi od činjenice da li je dobijena saglasnost druge strane za rešavanje spora mirnim putem (slučajevi kada nije podnet zajednički predlog strana u sporu). U dosadašnjem radu zapaženo je da je davanje saglasnosti najčešće problematično od strane državnih organa, naročito od strane državne uprave. Svi predmeti u kojima je dobijena saglasnost za rešavanje su meritorno rešeni uz poštovanje predviđenih zakonskih rokova. U pogledu dostupnih statističkih podataka Agencija ne vodi evidenciju o predmetima kolektivnih i individualnih radnih sporova, s obzirom da ne postoji obaveza izveštavanja od strane miritelja/arbitara.

Grafički prikaz podnetih predloga i rešenih predmeta – individualni radni sporovi⁸¹



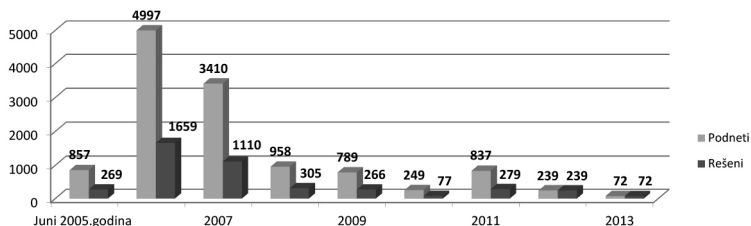
Grafički prikaz podnetih predloga i rešenih predmeta – individualni radni sporovi⁸²

⁷⁹ Jedan od primera predstavljaju emisije na TV Kopernikus, Niš, koji kontinuirano prati problematiku mobinga. Izvor: Intervju - Olga Kićanović pravna savetnica u Republičkoj Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova (dana 12.09.2013. godine)

⁸⁰ Izvor: Intervju - Olga Kićanović pravna savetnica u Republičkoj Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova (dana 12.09.2013. godine)

⁸¹ Infomator o radu Republičke Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, Beograd, april 2013. godine str. 8-9.

⁸² Infomator o radu Republičke Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, Beograd, april 2013. godine str. 8-9.



4. Mirenje i arbitraža u praksi

Osnovne prednosti alternativnih metoda rešavanja radnih sporova su mnogobrojne, neke od njih ogledaju se najpre u efikasnosti i ekonomičnosti postupka, omogućena je ravnopravnost strana, prepušten je stranačkoj autonomiji, dobrovoljan je, besplatan, neformalan, dovodi do kvalitetnijeg rešavanja radnih sporova, isključuje potrebu za vođenjem dugotrajnog i skupog postupka pred sudom, sporovi se rešavaju uz prisustvo treće neutralne stranke, poboljšava se komunikacija strana u sporu i dr. Delotvornim korišćenjem ovih mehanizama moguće je minimizirati negativne efekte i posledice radnih sporova, koje neminovno utiču na očuvanje socijalnog mira. Međutim, osnovni preduslovi za njihovo uspešno rešavanje i postizanje dugotrajnih sporazuma predstavljaju postojanje ozbiljne namere i spremnost strana u sporu da aktivnim učestvovanjem reše konkretan spor.

4.1 Mirenje

Po pravilu postupak mirenja je najzastupljeniji u javnom sektoru u delatnosti od opšteg interesa, odnosno gde je predviđena zakonska obaveza socijalnih partnera da kolektivni spor koji nastane, najpre moraju pokušati da se reše pred Agencijom, dok je u privatnom sektoru slabo zastupljen. S tim u vezi od 117. rešenih kolektivnih radnih sporova 81. je rešeno u delatnostima gde je predviđena obaveznost. U javnom sektoru postoje sindikalne organizacije čiji su predstavnici osposobljeniji i organizovaniji za zaštitu prava radnika, dok je u privatnom sektoru stopa sindikalizovanosti niska. Takođe, zakonom je predviđeno da Agencija može po službenoj dužnosti da pokrene spor u situacijama kada on nije pokrenut od strane strana u sporu, što se dešavalo u praksi, shodno članu 18. Zakona, a odnosi se na sporove kod poslodavca koji ima obavezu organizovanja minimuma procesa rada, od 2009. godine, a do tada se odnosio na delatnosti od društvenog interesa.⁸³ Postupak mirenja se nedovoljno koristi u ulazi prevencije nastanka radnih sporova, retko se dešava da je miritelj uključen u postupak kolektivnog pregovaranja. Do sada je ova mogućnost iskorišćena u opštinskim organima u Zrenjaninu.⁸⁴ Takođe, jedan od primera uspešno okončanog postupka mirnog rešavanja kolektivnog radnog spora je primer J.P. "Aerodrom Niš", koji je rešen zaključenjem Kolektivnog Ugovora kod poslodavca.⁸⁵ Ipak, očigledno je da socijalni partneri nisu prepoznali prednosti učešća i asistencije miritelja u fazi kolektivnog pregovaranja, kao načina postizanja dugoročnijih sporazuma.

⁸³ Izvor: Intervju - Prof. Živko Kulić - miritelj i arbitar, upisan u Imenik arbitara i miritelja 2009.godine. Profesor radnog prava, Megatrend Univerzitet, Beograd. (dana 11.09.2013. godine)

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ Izvor: sajt Republičke Agencije za mirno rešavanje radnih sporova <http://www.ramrrs.gov.rs/novosti-lat.html> (pristupljeno dana: 02.10.2013.godine)

Sa druge strana preventivna uloga mirenja je od izuzetne važnosti u predupređivanju rešavanja radnih sporova primenom radikalnog sredstva organizovane akcije zaposlenih u vidu obustave rada, odnosno štrajka. Iako je štrajk legitimno sredstvo organizovane akcije zaposlenih u cilju rešavanja nastalog radnog spora, posledice koje mogu nastati kao rezultat štrajka su veoma ozbiljne kako za poslodavce, tako i za zaposlene, kao i za društvo u celini. Posledice štrajka mogu biti različite prirode pravne, ekonomske, sociološke, političke i druge prirode, zato je jako važno da se korišćenje štrajka kao vida rešavanja radnih sporova svede na razumnu meru i da se koristi kao krajnje sredstvo organizovane akcije zaposlenih u cilju ostvarivanja svojih prava, profesionalnih i ekonomskih interesa. Pravne posledice štrajka mogu biti radnopravne, građansko pravne (materijalno pravne), upravno pravne (prekršajno pravne), i krivično-pravne prirode, u zavisnosti od okolnosti pod kojima se štrajk organizuje i vodi. O važnosti mirenja kao prevencije štrajka ukazuje i činjenica da je odredbama Predloga Zakona o štrajku predviđena dužnost sindikata da dostavi Agenciji odluku o stupanju u štrajk, te samim tim postupak mirenja se pokreće po sili zakona. U dosadašnjem radu samo 13 predloga su se odnosila na rešavanje spora povodom štrajka. Uloga miritelja u domenu prevencije štrajka je bila od značaja u rešavanju radnog spora u kompaniji «Knjaz Miloš» Arandjelovac, koji je nastao usled otpuštanja zaposlenih i nepoštovanja kolektivnog ugovora. Sporazumom između predstavnika poslodavca i sindikata uz posredovanje Agencije i miritelja ovaj spor je uspešno rešen i sprečeno je nastupanje nepopravljivih i nesagledivih posledica štrajka i materijalne štete većih razmera.⁸⁸ Drugi primer uspešnog mirenja i okončavanja štrajka je primer u akcionarskom društvu «Keramika» a.d. Mladenovac, koji je završen usvajanjem i potpisivanjem Preporuke (kojom je predviđeno rešenje problema koji su bili uzrok obustave rada) od strane poslodavca i štrajkačkog odbora.⁸⁹

Uspešni primeri mirenja u pogledu kolektivnih radnih sporova koji nastaju usled nepoštovanja odredbi ili neprimene kolektivnih ugovora jeste potpisivanje Sporazuma u Opštoj Bolnici «Đorđe Jovanović» Zrenjanin, u kome je predmet spora bila primena Kolektivnog ugovora u delu koji reguliše isplatu troškova za dolazak i povratak sa posla. Kolektivni radni spor je rešen usvajanjem Preporuke. U pogledu zaštite prava zaposlenih na sindikalno organizovanje jedan od primera koji je uspešno rešen uz posredovanje miritelja Agencije je kolektivni radni spor u KBC Zvezdara, koji je rešen potpisivanjem Sporazuma između poslodavca i Novog sindikata KBC Zvezdara.⁹⁰ U dosadašnjem radu ukupno je rešeno 46 radnih sporova povodom primene kolektivnih ugovora.

Sam postupak mirenja se sprovodi u kratkim rokovima, što u složenim postupcima kolektivnih sporova ili kolektivnog pregovaranja može proizvesti probleme u praksi. U nekim slučajevima zakonski rokovi koji su predviđeni su nerealni i usled objektivnih okolnosti (npr. nemogućnost održavanja sastanaka sa stranama u sporu u predviđenim rokovima, složenost pojedinih predmeta i sl.) nemoguće je sprovesti postupak mirenja. Takođe, u dosadašnjem radu miritelja nije bilo slučajeva da kolektivni spor nije okončan pred Odborom za mirenje i potpisivanjem sporazuma između poslodavca i zaposlenih. S obzirom da u ovom delu postoji pravna praznina u pogledu roka u kome bi postupak mirenja trebalo da se okonča nakon raspuštanja Odbora, moguće je predvideti rok od 30 dana.

Proces izvršenja i poštovanja postignutih sporazuma i preporuka prate sami učesnici. Nepoštovanje postignutih sporazuma i preporuka se najčešće prijavljuje Agenciji

⁸⁶ Ž. Kulić, *Radno pravo*, Megatrend univerzitet, Beograd, 2006. str.450.

⁸⁷ Član 12. Nacrta Zakona o štrajku, dostupan je na sajtu www.minrzs.gov.rs (pristupljeno dana 05.10.2013. godine)

⁸⁸ Dana 21.04.2010.godine potpisan je sporazum kojim je predviđen isključivo dobrovoljan odlazak zaposlenih uz stimulativnu otpremninu, isplata jednokratne pomoći svim zaposlenima u iznosu od 25.000,00RSD, odluka o povećanju plata je odložena. Izvor: sajt Republičke Agencije za mirno rešavanje radnih sporova <http://www.ramrrs.gov.rs/novosti-lat.html> (pristupljeno dana: 02.10.2013.godine).

⁸⁹ Dana 19.11. 2012. godine je usvojena i potpisana Preporuka. Izvor: sajt Republičke Agencije za mirno rešavanje radnih sporova <http://www.ramrrs.gov.rs/novosti-lat.html> (pristupljeno dana: 02.10.2013.godine).

⁹⁰ Ibid.

od strane predstavnika zaposlenih. Uzimajući u obzir specifičnosti ovog postupka čiji cilj je dogovor strana u sporu i rešavanje problema koji postoji, ukoliko nisu ispunjeni osnovni preduslovi za sprovođenje samog postupka koji se ogledaju najpre u pozitivnom stavu strana u sporu da se isti reši, spremnost aktivnog učestvovanja, uzajamnog poštovanja i sl. (npr. ako motivisanost strana u sporu nije postizanje dogovora, već odugovlačenje, ili dobijanje na vremenu) postupak mirenja pokazao je negativne efekte. Samim tim neće biti primenjiv u praksi.⁹¹ Sa druge strane, od presudne važnosti u pogledu poštovanja postignutih sporazuma predstavlja i društveni okvir mirnog rešavanja radnih sporova koji zavisi od brojnih faktora, ekonomskih, političkih, socijalno-kulturnih. S tim u vezi moguće je uvesti određene modele koji postoje u drugim državama. Tako npr. u određenim državama predviđeno je sastavljanje izveštaja ukoliko je mirenje neuspešno i obaveštavanje ministra rada ili drugog nadležnog organa. U Irskoj i Francuskoj predviđena je mera javnog objavljivanja preporuke skupa sa razlozima odbijanja, kao jedan vid društvenog pritiska. U SAD predviđeni su različiti modaliteti monetarnih sankcija prema poslodavcu koji ne ispoštuje postignuti sporazum.⁹³

4.2 Arbitraža

Nadležnost Agencije u postupku mirnog rešavanja individualnih radnih sporova je ograničena s obzirom da sam zakonodavni okvir nije uspostavio opštu nadležnost arbitražnog rešavanja svih individualnih radnih sporova. Sam postupak arbitraže je nedovoljno precizan i nepotpun, stoga stvara velike probleme arbitrima u praksi. Jedan od primera su slučajevi otkaza ugovora o radu. Zakonom o radu predviđen je rok za podnošenje tužbe – devedeset (90) dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.⁹⁵ Moguća je situacija da strana pokrene postupak pred Agencijom podnošenjem predloga npr. 87 dana od otkaza i Agencija ne dobije u predviđenom roku odgovor druge strane. U tom slučaju razlozi pravne sigurnosti nalažu uspostavljanje zastoja zastarelosti u cilju izbegavanja situacije podnošenja – povlačenje tužbe. Takođe, članom 31. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova predviđeno je da strane u sporu mogu povući saglasnost za vođenje postupka pred Agencijom do početka glavne rasprave. Posle toga, ostavljena je mogućnost da se može odlučivati i u odsustvu (ako se uredno pozvana strana ne odazove) na osnovu raspoložive dokumentacije i dokaza koju je ta strana dostavila arbitar je dužan da donese rešenje. Postavlja se pitanje na koji način rešavati situacije ukoliko strana prihvati rešavanje mirnim putem, pa tokom postupka odustane, ili je neaktivna u samom postupku (ne dolazi na raspravu, ne dostavi dokaze). U tom slučaju restriktivnim tumačenjem Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova arbitar je dužan doneti rešenje na osnovu postojećih dokaza, što u konkretnom primeru znači da dokazni postupak nije sproveden, zato što nije došlo do osporavanja navoda iz Predloga za pokretanje postupka, posledično nije došlo ni do potpunog utvrđivanja činjeničnog stanja. Na takav način rešenje koje je doneto u ovom slučaju je u koliziji sa osnovnim pravnim načelom da se spor mora rešiti na osnovu sprovedenog dokaznog postupka. S obzirom da je zakonodavnim okvirom isključeno pravo žalbe na rešenje arbitara može se zaključiti da u konkretnom primeru arbitraže u odsustvu nije obezbeđena delotvorna zaštita prava, kao garant pravne sigurnosti i pravičnosti.

Radi prevazilaženje ovakvih nedostataka zakonom je moguće je predvideti dopuštenost žalbe i uspostaviti drugostepeni postupak pred posebnim arbitražno-apelacionim Većem arbitara. Veća arbitara mogu činiti tri člana, odabranih sporazumno stranau roku od tri dana, ili rešenjem direktora Agencije. Veće arbitara nakon sprovedenog dvostepenog postupka svojom odlukom može prvostepeno rešenje potvrditi, vratiti na

⁹¹ D. Kostić i V. J. Perić, *Optimalni uslovi za mirenje u kolektivnim radnim sporovima*, u okviru Zbornika radova sa savetovanja pravnika pod nazivom Socijalna prava i ekonomska kriza, Beograd, 2009, str. 215-224.

⁹² S. Jašarević, *Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi*, Novi Sad, 2000, g. str.118.

⁹³ Više Nacionalni odbor za radne odnose.

⁹⁴ Pravilnikom o mirnom rešavanju radnih sporova nije preciziran postupak arbitraže, pa samim ti je i neadekvatan za primenu. Izvor: Intervju - Olga Kičanović pravna savetnica u Republičkoj Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova (dana 12.09.2013. godine).

⁹⁵ Zakon o radu, „Službeni glasnik Republike Srbije“, brojevi: 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13.

ponovni postupak, koji bi vodio drugi arbitar, odabran u zakonskoj proceduri, ili meritorno rešiti, ako ima dovoljno dokaza.⁹⁶

Pitanje dejstva arbitražnih odluka i mogućnost osporavanja pred sudom ili drugim organom razmatrano je i prilikom donošenja Preporuke MOR-a o dobrovoljnom mirenju i arbitraži. Tako npr. predstavnici Belgije i Indije su zastupali mišljenje da se odluke arbitraže ne mogu preispitivati u sudskom postupku uz obrazloženje izbegavanja odugovlačenja koja su karakteristična za sudske postupke, te samim tim obezbeđivanja efikasnosti rešavanja spora. Sa druge strane, države kao npr. SAD su zastupale stanovište da za određene povrede zakona poslednja instanca uvek mora biti sud. U praksi je prihvaćeno stanovište ograničene sudske kontrole arbitražnih odluka. Po pravilu u slučajevima obavezne arbitraže žalba ili tužba je dozvoljena. U nekim državama npr. u Austriji, Australiji, Francuskoj, Grčkoj, Indoneziji, Keniji, Nemačkoj, SAD, Turskoj, Velikoj Britaniji, dozvoljena je tužba sudu protiv svih arbitražnih odluka, uz ograničenje razloga provere npr. da li je došlo do povrede pravila arbitražnog postupka, nepoštovanja materijalnog prava ili pristrasnog ponašanja arbitara. U SAD arbitražne odluke se mogu poništiti od strane suda ukoliko arbitar nije ispoštovao jednak tretman strana u sporu, ako je prekoračio ovlašćenja ili bio pristrasan. U Izraelu se arbitražna odluka može poništiti ukoliko je u suprotnosti sa prirodnom pravdom, zato što se zahteva da odluka arbitra bude pravična, fer i u skladu sa praksom radnih odnosa. Za razliku od država koje su prihvatile kontrolu arbitražne odluke od strane suda, u nekim državama npr. Francuska, Grčka, Indonezija, Turska ovu funkciju obavljaju posebna arbitražno-apelaciona tela.⁹⁷

Problematika preispitivanja arbitražne odluke i dopuštenosti žalbe na konačna arbitražna rešenja, sa aspekta ustavom garantovanog prava na žalbu, sudske kontrole zakonitosti i zaštite prava, razmatrana je pred Ustavnim sudom Republike Srbije. Ustavni sud je zauzeo stanovište da dopuštenost žalbe na arbitražna rešenja nije u suprotnosti sa Ustavom, budući da se odlučivanje arbitra ne može smatrati odlučivanjem državnog organa, niti organizacije koja vrši javna ovlašćenja već na odluci pojedinca koža su strane u sporu izabrale da spor reši na načelima dobrovoljnosti, tripartizma i nepristrasnosti.⁹⁸

Uzimajući u obzir navedeni primer arbitraže u odsustvu, stanovište Ustavnog suda Republike Srbije, da se odlučivanje arbitra ne može smatrati odlučivanjem državnog organa, niti organizacije koja vrši javna ovlašćenja, kao i praksu drugih država u ovom segmentu, poželjno je revidirati zakonski okvir i predvideti dopuštenost žalbe u cilju zaštite prava, načela pravičnosti i pravne sigurnosti. Naročito imajući u vidu da je ustavnim okvirom predviđena sloboda zakonodavca da uredi sistem u oblasti radnih odnosa, ovlašćen je da zakonom ustanovi mogućnost mirnog rešavanja kolektivnih i individualnih radnih sporova, da uredi pravila tog postupka, i da u tom okviru propiše zaposleni prekinuo radni odnos, koji bi bili prihvatljivi i poslodavcu i zaposlenom, u

Proširenjem nadležnosti Agencije, sve je više sporova sa komplikovanim i obimnim dokaznim postupkom, pa je rok od mesec dana često neprimereno kratak, postupci povodom zlostavljanja su skoro uvek trajali duže. Isto važi i za kolektivne sporove, rok od mesec dana je nerealno kratak da bi se komplikovani predmeti rešili.

⁹⁶ Izvor: intervju - Prof. Živko Kulić -miritelj i arbitar, upisan u Imenik arbitara i miritelja 2009.godine. Profesor radnog prava, Megatrend Univerzitet, Beograd. (dana 11.09.2013. godine)

⁹⁷ S. Jašarević, *Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi*, Novi Sad, 2000.g. str.141-141.

⁹⁸ Rešenje Ustavnog suda IV-15-2005 od 28.09.2006.godine.

⁹⁹ Ibid.

Veliki problem predstavlja rešavanje sporova povodom otkaza ugovora o radu, budući da se rešavaju pred sudom i pred Agencijom, utvrđivanjem zakonitosti otkaza. Međutim, u praksi se često dešava da iako je otkaz dat nezakonito, ni poslodavac ni zaposleni ne žele produžetak radnog odnosa. Najcelishodniji način rešavanja spora u ovim situacijama jeste potpisivanje sporazuma kojim bi se uredili uslovi pod kojim bi zaposleni prekinuo radni odnos, koji bi bili prihvatljivi i poslodavcu i zaposlenom, u duhu poslovne politike. Zakonom o medijaciji, sporovi povodom otkaza uzeti su iz nadležnosti, jer su u nadležnosti Agencije. U tom smislu bi trebalo omogućiti i medijaciju pred Agencijom, kao vid okončanja sporova, kao najefikasniji metod okončanja spora, koji je prihvatljiv u primeni – tzv. WIN-WIN sporazumi. S tim u vezi praksa u Australiji, Francuskoj, Irskoj, Italiji, Kanadi, Nemačkoj, SAD, Tunisu, Velikoj Britaniji može biti od značaja, budući da ovi pravni sistemi prepoznaju mirenje u individualnim radnim sporovima koji za svoj predmet imaju nezakonit otkaz. Šta više ovaj način rešavanja radnih sporova je prilično zastupljen, uzimajući u obzir činjenicu da su zaposleni zainteresovani da se dogovore sa poslodavcem i izbegnu dugotrajne i skupe sudske postupke, sa druge strane interes poslodavaca je da spreči nastanak štrajka solidarnosti, ili da izbegne plaćanje naknade štete u slučaju gubitka parnice i troškova suđenja.¹⁰⁰

Najveći broj predmeta koji su rešeni arbitražno odnose se na sporove povodom isplate novčanih potraživanja. Problem neisplaćenih minimalnih zarada nastao je kao jedna od negativnih posledica procesa privatizacije i stečaja velikih društvenih preduzeća, tako da se najveći broj predmeta odnosio upravo na rešavanje ovog problema (predmeti su bili povezani sa velikim društvenim preduzećima sa velikim brojem zaposlenih npr. GOŠA, Uzor, Teleoptik, El Niš u kojima dugi niz godina zaposlenima nije isplaćivana zarada).¹⁰¹ S obzirom da se proces privatizacije polako okončava, trenutna situacija je drugačija, pa tako u toku 2011. godine zapaženo je naglo opadanje broja predloga čiji je predmet isplata minimalnih zarada, a porast broja predmeta čiji je predmet zaštita prava – otkaz ugovora o radu, diskriminacija i zlostavljanje na radu.¹⁰² Ovaj trend ukazuje na prilagodljivost Agencije u praćenju problema zaposlenih i rešavanju aktuelnih problema u radnim odnosima. Tako npr. tokom 2012. godine arbitražno je rešen spor oko isplate jubilarnih nagrada (ovo pitanje je sporno dugi niz godina) za osam zaposlenih u stomatološkoj službi Doma Zdravlja Zvezdara. Posledično, ovo rešenje je stvorilo mogućnost ostvarivanja prava iz radnog odnosa za sve zaposlene u stomatološkim službama primarne zdravstvene zaštite.¹⁰³

U pogledu arbitražno rešenih predmeta povodom diskriminacije i zlostavljanja na radu, do 2012. godine (tri godine nakon primene zakona) arbitri su uspešno okončali preko 70 predmeta u formi pravosnažnih i izvršnih rešenja, zatim doneto je nekoliko rešenja u oblasti diskriminacije na radu, za razliku od sudskog postupka u kome nije doneta ni jedna presuda u istom periodu.¹⁰⁴ Uloga arbitara u ovom segmentu je od izuzetne važnosti budući da je reč o složenim sporovima koji zahtevaju interdisciplinarn pristup i prepoznavanje specifičnih indikatora koji ukazuju na mobing. Često se dešava da

¹⁰⁰ S. Jašarević, Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi, Novi Sad, 2000.g. str.95.

¹⁰¹ Izvor: Intervju - Ljiljana Tomić Kodžić - arbitar i miritelj, advokat po zanimanju, upisana je u Imenik arbitara i miritelja od osnivanja Agencije 2005.god. (dana 11.09.2013.godine)

¹⁰² Izvor: *Informator o radu Republičke Agencije za mirno rešavanje radnih sporova*, str. 9.

¹⁰³ Izvor: sajt Republičke Agencije za mirno rešavanje radnih sporova <http://www.ramr.rs/novosti-lat.html> (pristupljeno 01.10.2013. godine)

¹⁰⁴ Izvor: RTS.

<http://www.rts.rs/page/stories/sr/story/125/Dru%C5%A1tvo/1080036/Povereniku+pune+ruke+posla.html> (pristupljeno 01.10.2013. godine)

zaposleni usled nedovoljne informisanosti i poznavanja osnovnih elemenata i samog zakonskog pojma mobinga pokrenu predlogom postupak, a kasnije se utvrdi da nisu postojali zakonski elementi mobinga i da je postupak pokrenut usled postojanja drugih motiva i ciljeva. Tako npr. vrlo često se dešava da u slučajevima kada je poslodavac uručio upozorenje o otkazu zaposlenom, zaposleni kako bi sprečio otkaz podnosi predlog za mirno rešavanje radnog spora mobinga za situaciju koja se desila ranije i ne postoji kontinuitet radnje koja je protumačena kao mobing ili je izvršilac radnje drugo zaposleno lice.¹⁰⁵ Jedan od primera uspešnog sporazumnog okončanja arbitražnog postupka povodom zlostavljanja na radu predstavljaju dva spora u Kliničkom centru Srbije.¹⁰⁶ Oba spora su rešena sporazumno što predstavlja novinu, budući da Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova ne predviđa mogućnost sporazumnog rešenja (medijacije) individualnih radnih sporova, dok je Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu, predviđeno da se postupak kod poslodavca vodi po opštim načelima medijacije.¹⁰⁷ Svakako da tumačenje zakona o mirnom rešavanju radnih sporova uvek treba dovesti u vezu sa ciljevima koji se žele postići i samom pravnom prirodom mirnog rešavanja, budući da sam zakon ne zabranjuje ovaj model rešenja spora. Izostanak sprovođenja dokaznog postupka u konkretnom slučaju, već sporazumno okončanje spora u kome su zadovoljeni interesi strana u sporu predstavlja novi pristup u rešavanju individualnih radnih sporova.

Zakonodavnim okvirom nije uspostavljena dužnost Agencije da prati izvršenje pravosnažnih rešenja i njihovo izvršenje postaje sastavni deo sudskog izvršnog postupka. Budući da je čl.36. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova predviđeno da rešenje arbitara postaje izvršno danom dostavljanja stranama u sporu, Zakono o izvršenju i obezbeđenju,¹⁰⁸ eksplicitno ne predviđa rešenje kao izvršnu ispravu. Posledično, postoji neusaglašenost ovih zakona, što u praksi otežava izvršenje. Vrlo često se dešava u praksi da izvršni sudija ne prepoznaje arbitražno rešenje, posledično dolazi do neprimerenog odugovlačenja postupka. Problem izveštavanja o ishodima postupka je deo šireg problema nekoordinisanog rada institucija, tako npr. inspekcija rada ne dobija informacije o ishodu prijave koje su podnete prekršajnom sudu i dr.

II. ANALIZA PRAKSE ZA MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

U skladu sa planiranim aktivnostima na Projektu, kreirana su dva upitnika - jedan za poslodavce, a drugi za zaposlene, sa opštim ciljem: da se utvrdi u kojoj meri se u Republici Srbiji svet kapitala i svet rada odlučuje da rešavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova poveri Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova. Pored ovog opšteg, upitnici su imali i posebne ciljeve: da prikažu nivo informisanosti poslodavca i zaposlenih o vansudskim - alternativnim metodima rešavanja radnih sporova, da prikupe statističke podatke o broju onih koji su se za iste metode opredelili, te identifikuju stavove i preporuke za unapređenje rada Agencije. Kako bi se došlo do rezultata koji najbolje odslikavaju postojeće stanje u Republici Srbiji po pitanju predmeta istraživanja, upitnici su prosleđeni poslodavcima i zaposlenima sa teritorije tri grada: Beograda, Novog Sada i Niša, i to u delatnostima poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede, u delatnostima građevinske i industrije građevinskog materijala, kao i u delatnostima hemije i nemetala, odnosno delatnostima u kojima su potpisani posebni kolektivni ugovori.

¹⁰⁵ Takođe, zaposleni poistovećuju mobing sa organizacijom rada i ne razlikuju ga od radnih obaveza i piramidalne strukture organizacije rada. Neophodna je edukacija zaposlenih da prepoznaju elemente, uzroke, oblike mobinga, da ga ne trpe i da blagovremeno reaguju. Izvor: intervju - Ljiljana Tomić Kodžić - arbitar i miritelj, advokat po zanimanju, upisana je u Imenik arbitara i miritelja od osnivanja Agencije 2005.god. (dana 11.09.2013. godine)

¹⁰⁶ Izvor: sajt Republičke Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, <http://www.ramrrs.gov.rs/dobra-praksa-lat.html> (pristupljeno 1.10.2013. godine)

¹⁰⁷ Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu "Službeni glasnik Republike Srbije", br. 36 od 28. 05.2010. god, čl. 15-20.

¹⁰⁸ Zakon o izvršenju i obezbeđenju "Službeni glasnik Republike Srbije", br. 31/2011.

Pripremu, distribuciju upitnika i analizu prikupljenih odgovora za poslodavce, izvršila je Unija poslodavaca Srbije. Pripremu i distribuciju upitnika za zaposlene, kao i analizu na osnovu prikupljenih odgovora izvršili su Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost“ i Savez samostalnih sindikata Srbije.

Ukupan broj anketiranih u okviru Projekta iznosi 429 - od čega je putem upitnika anketirano 142 poslodavca, a upitnikom za zaposlene 387 lica.

Napominjemo, da je ispitanicima data mogućnost da se u okviru pojedinih pitanja opredele i za više ponuđenih odgovora, što je većina i učinila, a takođe je uočeno da su neki od ispitanika ostali neopredeljeni i nisu dali odgovore na manji broj pitanja što je zanemarljiv broj izostavljenih odgovora u okviru svakog upitnika, odnosno zanemarljiv u kontekstu celog istraživanja).

■ 1. Istraživanje za grad Beograd

■ 1.1 Osnovni statistički podaci

Beograd je glavni i najveći grad i administrativni i politički centar Republike Srbije. Ima status grada - posebne teritorijalne jedinice sa svojom lokalnom samoupravom.

Beograd leži na ušću reke Save u Dunav u centralnom delu Srbije. Njegovo područje zauzima površinu od 322.268 ha (uže gradsko područje 35.996 ha) i administrativno je podeljeno na 17 gradskih opština (Cukarica, Voždovac, Vračar, Novi Beograd, Palilula, Rakovica, Savski venac, Stari grad, Zemun, Zvezdara, Barajevo, Grocka, Lazarevac, Obrenovac, Mladenovac, Sopot i Surčin), od kojih svaka ima svoje lokalne organe vlasti.

Broj stanovnika u Gradu Beogradu iznosi 1.232.731, dok u široj okolini živi 1.659.440 stanovnika.¹⁰⁹

Beograd ima prvorazredni saobraćajni značaj, kao železničko i drumsko čvorište (panevropski koridor 10), važno je međunarodno rečno pristanište (panevropski koridor 7), a tu je i međunarodni aerodrom „Nikola Tesla“. Na širem području Beograda, Smedereva i Pančeva, na obalama Dunava, locirana je slobodna trgovinska zona na površini od 2.000 m². Pored toga što je industrijski i finansijski centar srpske ekonomije (ekonomski najrazvijeniji deo Republike; više od 30 % BDP u Srbiji dolazi iz Beograda, koji daje više od 30 % radne snage u Srbiji), središte je i srpske kulture, obrazovanja i nauke.

Na teritoriji Grada Beograda ima ukupno 121.153 privrednih subjekata, od čega 50.325 čine privredna društva (467 ortaćkih društava, 59 komanditnih društava, 725 akcionarskih društava, 47.303 društva sa ograničenom odgovornošću, 145 društvenih preduzeća, 79 javnih preduzeća, 37 poslovnih udruženja, 334 zadruge, 990 stranih predstavništava i 186 ogranaka stranih pravnih lica), a 56.467 preduzetnici. Pored toga, na njegovoj teritoriji, osnovani su i drugi subjekti, kao što su ustanove, državni organi, pravosudni organi, organi jedinica lokalne samouprave, političke organizacije, društvene organizacije (organizacije u postupku određivanja statusa), udruženja građana, skupštine zgrada, sindikalne organizacije i dr.

Prema poreklu kapitala privrednih subjekata, domaći kapital je zastupljen u 38.735 istih, strani u 6.385, mešoviti u 2.062 i bez oznake u 71.759.

¹⁰⁹ Republički zavod za statistiku, *Popis stanovništva, domaćinstava i stanova 2011. u Republici Srbiji*.

Broj registrovanih privrednih subjekata po sektorima delatnosti:

- poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo - 678
- rudarstvo - 94
- prerađivačka industrija - 12.865
- snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija - 282
- snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti - 308
- građevinarstvo - 8.985
- trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala - 31.395
- saobraćaj i skladištenje - 10.881
- usluge smeštaja i ishrane - 5.697
- informisanje i komunikacije - 5.032
- finansijske delatnosti i delatnosti osiguranja - 1.107
- poslovanje nekretninama - 1.045
- stručne, naučne informacione i tehničke delatnosti - 4.743
- državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje - 475
- obrazovanje - 1.334
- zdravstvena i socijalna zaštita - 1.797
- umetnost, zabava i rekreacija - 1.240
- ostale uslužne delatnosti - 18.748.¹¹⁰

Na teritoriji Grada Beograda ima ukupno 566.807 zaposlenih.

Zaposleni po sektorima delatnosti:

- poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo - 4.437
- rudarstvo - 8.101
- prerađivačka industrija - 53.276
- snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija - 8.311
- snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti - 7.005
- građevinarstvo - 30.852
- trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala - 85.683
- saobraćaj i skladištenje - 35.431
- usluge smeštaja i ishrane - 10.255
- informisanje i komunikacije - 23.587
- finansijske delatnosti i delatnosti osiguranja - 24.137
- poslovanje nekretninama - 1.809
- stručne, naučne informacione i tehničke delatnosti - 32.663
- administrativne i pomoćne uslužne delatnosti - 17.788
- državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje - 25.261
- obrazovanje - 35.005
- zdravstvena i socijalna zaštita - 47.216
- umetnost, zabava i rekreacija - 9.892
- ostale uslužne delatnosti - 7.998.¹¹¹

¹¹⁰ Zavod za informatiku i statistiku gradske uprave Grada Beograda, Saopštenje 37/2013 za mart mesec 2013. godine.

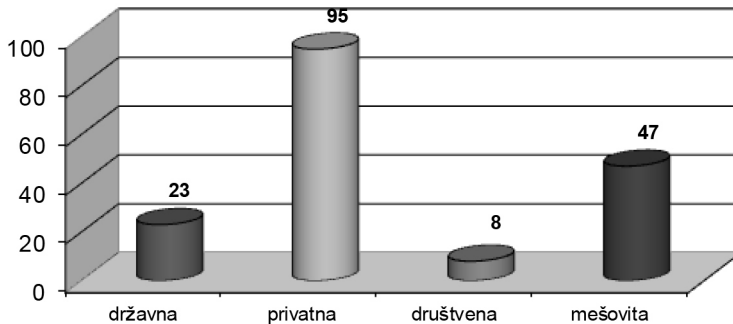
¹¹¹ Zavod za informatiku i statistiku gradske uprave Grada Beograda, Saopštenje broj 19 - god LXIII, 30.01.2011. godine, Statistika zaposlenosti.

1.2 Upitnik za zaposlene - Mirno rešavanje radnih sporova

Anketiranje zaposlenih, upitnikom o mirnom rešavanju radnih sporova, u gradu Beogradu sprovedeno je preko Ujedinjenih granskih sindikata „Nezavisnost“ i Saveza samostalnih sindikata Srbije, na dobrovoljnoj osnovi, anonimno. Anketirani su zaposleni koji su sindikalno organizovani, ali i radnici koji nisu članovi sindikata. U Beogradu je anketirano ukupno 173 zaposlenih, i to: 62 ispitanika u delatnostima prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede; 68 ispitanika u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala, a 43 u delatnosti hemije i metala.

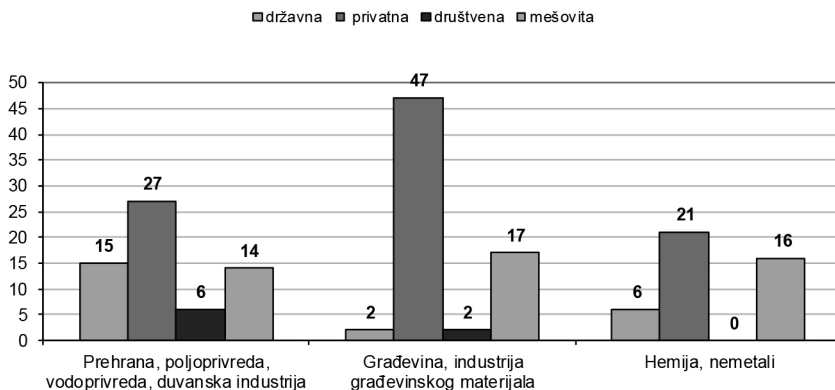
Sagledavajući oblik svojine u privrednim subjektima, anketirano je:

Broj ispitanika u odnosu na oblik svojine privrednih društava u kojima su zaposleni



Od ukupno 173 ispitanika, najveći broj je iz privrednih društava u kojima je privatni oblik svojine (95 ispitanika), dok je 47 ispitanika iz privrednih društava mešovite svojine.

Broj ispitanika u odnosu na oblik svojine privrednih društava u kojima su zaposleni - pregled po sektorima



Najveći broj ispitanika je iz privrednih subjekata u privatnoj svojini i to po delatnosti-
ma: 47 ispitanika građevinarstva i industrije građevinskog materijala; 27 ispitanika
iz delatnosti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, dok je
21 ispitanik iz hemije i nemetala. Najmanji broj ispitanika je iz društvenih privrednih
društava, i to: 2 ispitanika iz građevinarstva i industrije građevinskog materijala i 6
ispitanika iz prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede. Analiza
prikupljenih podataka ukazuje da je postupak privatizacije u Srbiji priveden kraju.

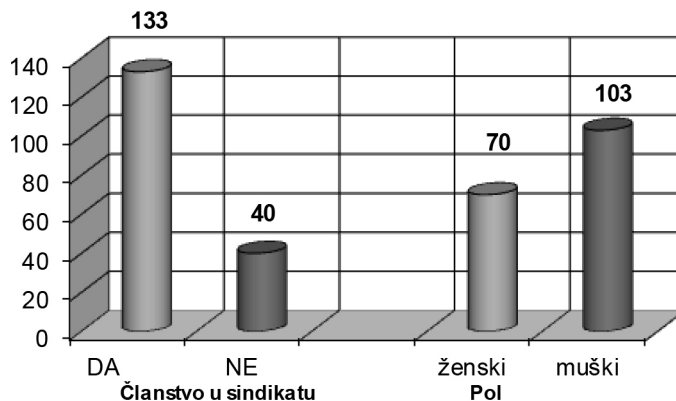
Prema broju zaposlenih u privrednim subjektima, anketirano je:

Delatnosti	Prehrana, poljoprivreda, vodoprivreda, duvanska ind.	Građevna, indus- trija građevinskog materijala	Hemija, nemetali	Ukupno
Broj zaposlenih				
Do 10 zaposlenih	0	5	6	11
Do 50 zaposlenih	5	12	6	23
Do 150 zaposlenih	14	16	10	40
Do 250 zaposlenih	12	21	5	38
Više od 250 zapos- lenih	31	14	16	61
Ukupno	62	68	43	173

Anketiranju je pristupilo najviše ispitanika iz velikih privrednih društava (61 ispitanik).
U srednjim privrednim društvima, u kojima je zaposleno do 150, odnosno do 250 rad-
nika, anketirano je 78 ispitanika. Najveći broj anketiranih (31 ispitanik), je iz privrednih
društava koja broje više od 250 zaposlenih i to iz delatnosti prehrambene, duvanske
industrije, poljoprivrede i vodoprivrede. Najveći broj (48 od 62 ispitanika) u ovim delat-
nostima je četvrtog stepena stručne spreme.

Prema polnoj strukturi ispitanika u Beogradu, anketirano je po delatnostima:
prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede: 33 žene i 29
muškaraca; građevinarstva i industrije građevinskog materijala: 15 žena i 53
muškarca; hemije i nemetala: 22 žene i 21 muškarac.

Članstvo u sindikatu i polna struktura ispitanika

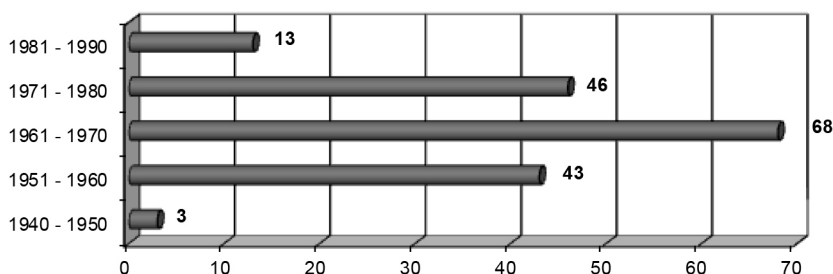


Interesantan je podatak da je od ukupno 62 ispitanika u delatnosti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, veći broj žena pristupio popunjavanju ankete, a u hemiji i nemetalima izjednačen je broj ispitanika prema polnoj strukturi. Najveća razlika u polnoj strukturi ispitanika je u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala, gde je od ukupno 68 ispitanika, anketiranju pristupilo 15 žena, što je i razumljivo, jer je u toj delatnosti zaposlena pretežno muška radna snaga.

Prema starosnoj strukturi, najviše (68) ispitanika je u životnoj dobi između 43 i 53 godine života, dok je samo 13 ispitanika u životnoj dobi između 23 i 33 godine. U delatnosti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, od ukupno 62 ispitanika, 30 ispitanika je u životnoj dobi od 43 do 53 godine života, a u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala 27, od ukupno 68, ispitanika je u istoj starosnoj grupi.

Istraživanje ukazuje da je u Republici Srbiji nepovoljna starosna struktura zaposlenih, jer od ukupno 173 ispitanika, anketiranih u Beogradu, najveći broj (157 ispitanika) je u životnoj dobi od 40 godina i više (46 ispitanika od 1971-1980; 68 ispitanika od 1961-1970; 43 ispitanika od 1951-1960).

Starosna struktura ispitanika



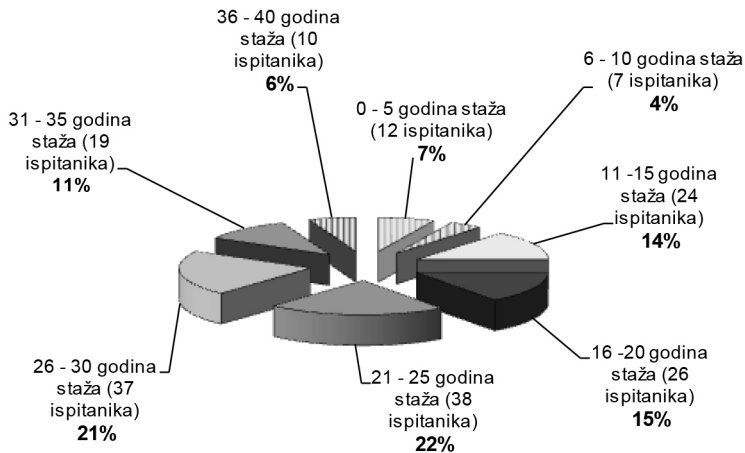
Sagledavajući starosnu strukturu anketiranih, vidi se da mladi koji su u radnom odnosu, u manjem broju pristupaju anketiranju i mogućnosti da se na ovaj način upoznaju sa institutima mirnog rešavanja radnih sporova. Među anketiranim manje od 10% je u ovoj starosnoj grupi od 23-32 godine. Prema podacima iz Ankete o radnoj snazi (Republički zavod za statistiku, april 2013.) nekoliko puta manje su zastupljeni među zaposlenima u delatnostima obuhvaćenim ovim projektom. Sa druge strane mladima nedostaju znanja o radnim pravima i nemaju poverenja u institucije zbog čega nisu pristupali istraživanju u većem broju

Najveći broj ispitanika je sindikalno organizovan (133 ispitanika), dok 40 ispitanika nisu u članstvu sindikata. Od 62 anketirana ispitanika, u delatnosti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, 60 ispitanika su članovi sindikata; u delatnostima hemije i nemetala, od ukupno 43 ispitanika, 31 ispitanik je član sindikata, a u delatnostima građevinarstva i industrije građevinskog materijala, od ukupno 68 ispitanika, 42 su članovi sindikata. Ovo pokazuje da su uglavnom sindikalno organizovani zaposleni, popunjavanjem ankete, želeli da se informišu o pravnim institutima mirnog rešavanja radnih sporova i o alternativnim načinima rešavanja radnih sporova.

Broj anketiranih prema starosnoj strukturi u delatnostima:

Delatnosti	Prehrana, poljoprivreda, vodoprivreda, duvanska ind.	Građevina, industrija građevinskog materijala	Hemija, nemetali	Ukupno
Godina rođenja				
1940 - 1950	1	0	2	3
1951 - 1960	18	14	11	43
1961 - 1970	30	27	11	68
1971 - 1980	11	22	13	46
1981 - 1990	2	5	6	13
Ukupno	6	6	43	173

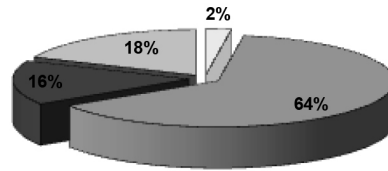
Anketirani prema godinama radnog staža



Analiza podataka o godinama radnog staža ponovo ukazuje na nepovoljnu starosnu strukturu zaposlenih. Najveći broj ispitanika je u grupi između 21 i 25 godina radnog staža. Nepovoljnost starosne strukture anketiranih naročito se ogleda u grupi između 26 i 30 godina staža (37 ispitanika). Sagledavajući sve tri delatnosti, od ukupno 173 ispitanika u Beogradu, najviše je anketirano u grupi između 16 i 30 godina radnog staža (101 ispitanik).

U prehrambenoj, duvanskoj industriji, poljoprivredi i vodoprivredi, od 62 ispitanika, najveći broj je u grupi od 21-35 godina radnog staža, i to ukupno 33 ispitanika; dok je u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala, od 68 ispitanika, anketirano 44 radnika u grupi od 25-30 godina radnog staža. Ravnomerna zastupljenost ispitanika prema godinama radnog staža je u hemiji i nemetalima i gde je razlika minimalna (11-15 godina staža – 9 ispitanika; 16-20 godina radnog staža – 7 ispitanika; 21-25 godina radnog staža – 5 ispitanika), a od 26-40 godina staža su u grupacijama od po pet godina po 4 ispitanika.

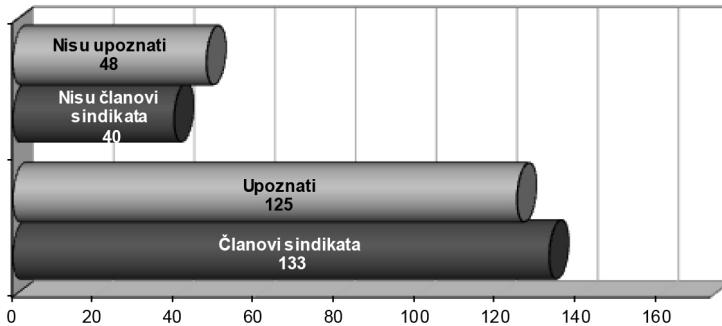
Anketirani prema stručnoj spremi



- nezavršena škola ili završena osmogodišnja škola (4 ispitanika)
- srednja škola (110 ispitanika)
- viša škola (27 ispitanika)
- visoko obrazovanje (32 ispitanika)

Od ukupno 173 ispitanika, 110 ispitanika je sa završenom srednjom školom i to najviše u prehrambenoj, duvanskoj industriji, poljoprivredi i vodoprivredi (48 ispitanika), u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala (34 ispitanika), a u hemiji i nemetalima 28 ispitanika. Visoko obrazovanje ima 32 ispitanika, pri čemu je njih najviše u delatnosti građevinarstva i industrije građevinskog materijala (18 ispitanika od 68, koliko ih je ukupno bilo iz ovih delatnosti). Višu školsku spremu ima 27 ispitanika. Iz podataka se može zaključiti da su popunjavanju upitnika pristupili uglavnom ispitanici sa visokim i srednjim obrazovanjem, ali na osnovu njihovih odgovora može se zaključiti da oni ne poseduju dovoljno znanja i informacija u oblasti kojom se bavi istraživanje.

Broj ispitanika koji su članovi sindikata u odnosu na broj onih koji su upoznati sa institutom i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova



Od ukupno 173 ispitanika, njih 125 izjavilo je da je upoznato sa postojanjem instituta i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova, a 48 ispitanika da nisu upoznati. Od 68 ispitanika u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala, 48 ispitanika je upoznato sa postojanjem instituta i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova. Najveći broj ispitanika koji nisu upoznati sa mirnim rešavanjem radnih sporova je u prehrambenoj, duvanskoj industriji, poljoprivredi i vodoprivredi – 23 ispitanika.

Radnici koji su sindikalno organizovani (133 ispitanika) su uglavnom preko sindikata informisani o mogućnosti mirnog rešavanja radnih sporova (111 ispitanika). Nažalost, od ukupnog broja anketiranih (173 ispitanika), mirno rešavanje radnih sporova nije koristilo 170 ispitanika, što pokazuje da ovaj pravni institut nije dovoljno afirmisan. Iako je veliki procenat ispitanika izjavio da je upoznat sa postojanjem instituta mirnog rešavanja radnih sporova, oni ne poznaju dovoljno mehanizme niti prednosti ovog načina rešavanja sporova iz radnog odnosa.

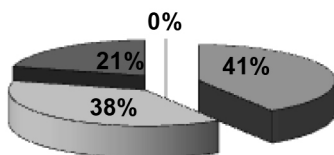
Značajno manji broj ispitanika koji je upoznat putem sredstava informisanja (31 ispitanik) o postojanju mirnog rešavanja radnih sporova, ukazuje na propust Agencije za mirno rešavanje radnih sporova u promociji svojih nadležnosti.

Delatnosti	Prehrana, poljoprivreda, vodoprivreda, duvanska ind.	Građevna, industrija građevinskog materijala	Hemija, nemetali	Ukupno
Način informisanja				
Poslodavac	2	1	1	4
Sindikata	35	39	37	111
Kolega	0	2	0	2
Sredstva informisanja	12	12	7	31
Iskustvo poznanika	0	5	0	5
Drugi izvor	0	1	2	3
Ukupno	49	60	47	156

Ispitanici su, uz ponudene odgovore o izvoru preko koga su informisani o postojanju mirnog rešavanja radnih sporova, imali mogućnost da dopišu i druge izvore informacija (Pojedinačni kolektivni ugovor; Zakon o radu; seminar, verovatno preko sindikata), što ponovo ukazuje da su zaposleni za mirno rešavanje radnih sporova informisani preko sindikata, a ne preko Agencije.

U slučaju da su anketirani dali pozitivan odgovor na pitanje da li su upoznati sa postojanjem ovog instituta i njegovih mehanizama, u anketi je trebalo da navedu prednosti mirnog rešavanja radnog spora, uz mogućnost zaokruživanja više ponuđenih odgovora. Dobijeni su sledeći rezultati:

Prednosti mirnog rešavanja radnih sporova



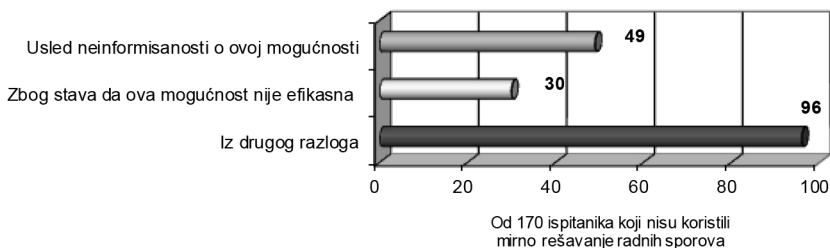
- brzina rešavanja radnog spora (71 ispitanik)
- besplatan postupak (66 ispitanika)
- smanjen rizik od posledica (36 ispitanika)
- drugo (0 ispitanika)

Od 125 ispitanika, koji su izjavili da su upoznati sa postojanjem instituta i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova, pri izjašnjavanju o prednostima ovog instituta, 71 ispitanik je izjavio da je to brzina mirnog rešavanja radnih sporova, a 66 ispitanika da je prednost to što je postupak besplatan. Upadljivo manji broj ispitanika (36) naveo je smanjen rizik od posledica kao jednu od prednosti mirnog rešavanja radnih sporova.

Od ukupno 173 ispitanika, koji su učestvovali u anketi, 170 ispitanika nije koristilo postupak mirnog rešavanja radnih sporova. Interesantan je podatak da, iako su zaposleni prepoznali prednosti mirnog rešavanja radnih sporova, i pored bržeg i besplatnog toka postupka, oni se nisu opredelili da na ovaj način zaštite svoja prava iz radnog odnosa. Obzirom, da je samo tri ispitanika koristilo postupak mirnog rešavanja radnih sporova, i to: jedan ispitanik jedanput; jedan ispitanik dva do pet puta i jedan ispitanik više od pet puta, i dalje je pitanje zašto zaposleni u Srbiji ne koriste ovaj alternativni način rešavanja problema nastalih iz radnog odnosa?

U slučaju da anketirani nisu koristili mirno rešavanje radnih sporova, imali su ponudene odgovore na pitanje iz kog razloga ga nisu koristili (uz mogućnost zaokruživanja više odgovora).

Razlozi usled kojih ispitanici nisu koristili mogućnost mirnog rešavanja radnih sporova



Usled neinformisanosti o ovoj mogućnosti 49 ispitanika nije koristilo postupak mirnog rešavanja radnih sporova, a 30 ispitanika smatra da ovaj postupak nije efikasan. U prehrambenoj, duvanskoj industriji, poljoprivredi i vodoprivredi 22 ispitanika nije informisano o ovoj mogućnosti, u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala 19, dok ih je u hemiji i nemetalima bilo 8.

Druge razloge zbog kojih nisu koristili mirno rešavanje radnih sporova navelo je 96 ispitanika. Zaposleni u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala (36 ispitanika), naveli su sledeće: nisam bio u situaciji da tako rešavam problem; poslodavac nije hteo da pristupi mirnom rešavanju spora; poslodavac je odbio predlog; sindikat mi je pomogao da rešim svaki problem; nisam imao potrebe jer je dobra firma. Zaposleni u prehrambenoj, duvanskoj industriji, poljoprivredi i vodoprivredi (36 ispitanika) naveli su: nije bilo potrebe, strah od poslodavca, nepoverenje u institucije sistema, poslodavac je odbio predlog za mirno rešavanje radnog spora; dok su zaposleni u hemiji i nemetalima (24 ispitanika) komentarisali da nisu imali potrebu za rešavanjem problema nastalih iz radnog odnosa.

U prilog zaključku da, iako su izjavili da su upoznati sa ovom materijom, ispitanici nemaju dovoljno informacija o mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova, govore njihovi odgovori na pitanja koja slede.

Šta je, po Vašem mišljenju mirno rešavanje radnih sporova?

Delatnosti	Prehrana, poljoprivreda, vodoprivreda, duvanska ind.	Građevina, industrija građevinskog materijala	Hemija, nemetali	Ukupno
Rešavanje radnog spora:				
- pred organima poslodavca	21	28	3	52
- pred sudom	4	13	0	17
- uz posredovanje miritelja ili arbitra	36	23	25	84
- pred arbitražom, shodno opštem aktu ili ZOR	12	12	20	44
Ukupno	73	76	48	197

Koji radni sporovi postoje? (uz mogućnost zaokruživanja više odgovora)

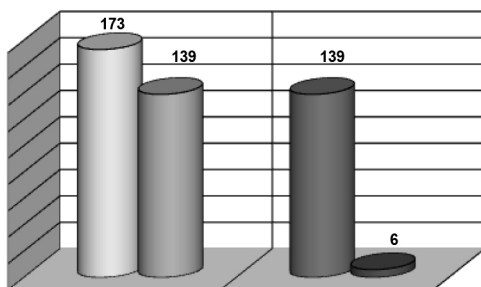


Iako je 125 ispitanika izjavilo da su upoznati sa postojanjem instituta i sa mehanizmi-ma mirnog rešavanja radnih sporova, kao i sa činjenicom da se postupak vodi pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, evidentno je da su zaposleni samo čuli za ove termine. Od ukupno 173 ispitanika, 52 ispitanika je odgovorilo da se postupak mirnog rešavanja radnih sporova vodi pred organima poslodavca, 84 ispitanika odgovorilo je da mirno rešavanje radnih sporova vodi uz posredovanje miritelja ili arbitra. Najveći broj tačnih odgovora (36 ispitanika) dobijeno je u prehrambenoj, duvanskoj industriji, poljoprivredi i vodoprivredi, dok je 28 od 68 ispitanika iz građevinarstva i industrije građevinskog materijala odgovorilo da se postupak mirnog rešavanja radnih sporova odvija pred organima poslodavca. Nažalost, 44 ispitanika je odgovorilo da se postupak mirnog rešavanja radnih sporova odvija pred arbitražom, na osnovu opšteg akta ili Zakona o radu, što ukazuje na nepoznavanje ovog postupka i nadležnosti za mirno rešavanje radnih sporova pred Agencijom, shodno Zakonu o mirnom rešavanju radnih sporova.

Ispitanici su tačno odgovorili na pitanje koji radni sporovi postoje, jer je 102 ispitanika navelo da su to individualni i kolektivni radni sporovi. Obzirom da su imali mogućnost da zaokruže više ponuđenih odgovora na pitanje koji radni sporovi postoje, evidentno je da oni ne znaju šta sve pripada individualnim, a šta kolektivnim radnim sporovi-

ma, tj. nisu upoznati sa vrstama radnih sporova. Naime, 45 ispitanika je zaokružilo i odgovor da su to sporovi za primenu kolektivnog ugovora, iako su prethodno zaokružili odgovor individualni i kolektivni radni sporovi, jer primena kolektivnog ugovora je vrsta kolektivnog radnog spora. Sa tvrdnjom da i sporovi povodom zlostavljanja na radu pripadaju individualnim i kolektivnim radnim sporovima i da se rešavaju u postupku mirnog rešavanja radnih sporova saglasno je 27 ispitanika. Institut zlostavljanja na radu je predmet Zakona o zabrani zlostavljanja na radu i u nadležnosti je Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, ali se postupak sprovodi shodno navedenom Zakonu, a ne shodno Zakonu o mirnom rešavanju radnih sporova. Od ukupno 62 ispitanika iz prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, njih 55 tačno je odgovorilo da su to individualni i kolektivni radni sporovi, ali 26 ispitanika iz iste delatnosti nije shvatilo da je, kroz podelu radnih sporova na individualne i kolektivne, već obuhvatilo odgovor „primena kolektivnog ugovora“, pa su posebno zaokružili i taj ponuđeni odgovor. Ovo pokazuje da ispitanici ne poznaju vrste radnih sporova.

Ostvarivanje individualnih radnih prava mirnim rešavanjem radnih sporova preko sindikata



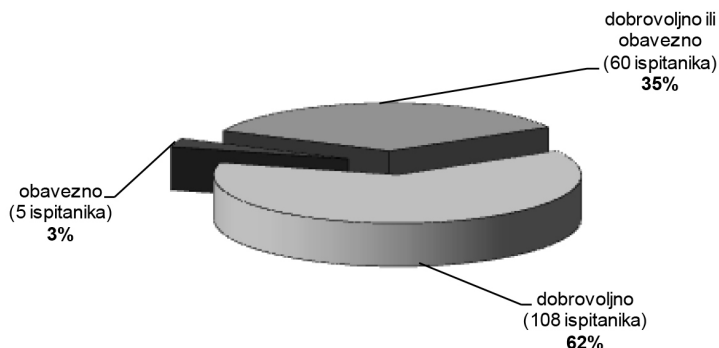
Ukupno broj ispitanika - 173

Broj ispitanika koji znaju da sindikat može da zastupa njihova individualna prava iz radnog odnosa - 139

Broj ispitanika koji su preko sindikata ostvarili individualna radna prava u postupku mirnog rešavanja radnih sporova - 6

Ispitanici znaju da preko sindikata mogu da rešavaju svoja prava iz radnog odnosa, jer je 139 ispitanika dalo pozitivan odgovor na postavljeno pitanje, i to 62 ispitanika iz prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede; 44 ispitanika iz građevinarstva i industrije građevinskog materijala i 33 ispitanika iz hemije i nemetala. Svi anketirani zaposleni u prehrambenoj, duvanskoj industriji, poljoprivredi i vodoprivredi dali su pozitivan odgovor, ali samo dva ispitanika su koristila mogućnost da preko sindikata rešavaju svoje pravo iz radnog odnosa, davanjem punomoćja sindikatu. Iako je 44 ispitanika, od ukupno 68, iz građevinarstva i industrije građevinskog materijala izjavilo da zna da ih sindikat može zastupati u rešavanju njihovih prava iz radnog odnosa, samo dva ispitanika su to pravo koristila preko sindikata, dok 66 ispitanika nisu iskoristili navedeno pravo. Identična situacija je i u hemiji i nemetalima, gde je, od 43 ispitanika, samo dva ispitanika koristilo mogućnost da preko sindikata rešava prava iz radnog odnosa i to davanjem punomoćja. Navedeni podaci ukazuju da su zaposleni i dalje zainteresovani da svoja prava iz radnog odnosa rešavaju pred sudom opšte nadležnosti i da, iako su članovi sindikata, ne koriste ulogu sindikata u rešavanju svojih prava iz radnog odnosa, što sve i dalje obezvređuje alternativni način rešavanja radnih sporova.

Mirno rešavanje radnih sporova može biti:

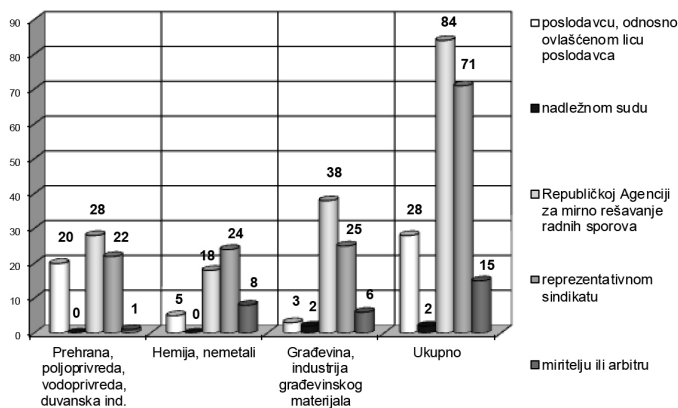


Od ukupno 173 ispitanika anketiranih u Beogradu, 108 ispitanika je upoznato da se postupak mirnog rešavanja radnih sporova sprovodi dobrovoljno. Sa principom dobrovoljnosti upoznato je 45 ispitanika iz prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, 42 ispitanika iz građevinarstva i industrije građevinskog materijala i 21 ispitanik iz hemije i nemetala. Interesantan je podatak da 60 ispitanika u okviru navedenih delatnosti smatra da je postupak mirnog rešavanja radnih sporova dobrovoljan ili obavezan, iako anketirani ne pripadaju delatnostima javnog sektora gde je postupak obavezan, što ukazuje na nepoznavanje načina pokretanja i sprovođenja postupka mirnog rešavanja radnih sporova. Pet ispitanika je odgovorilo da je postupak obavezan. Od ukupno 173 ispitanika, na pitanje da li su upoznati sa institutom i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova, 125 ispitanika je odgovorilo DA, a 108 zaposlenih zna da je postupak mirnog rešavanja radnih sporova dobrovoljan. Postavlja se pitanje zašto se taj postupak ne koristi.

Na osnovu ankete i dobijenih podataka proizilazi da zbog principa dobrovoljnosti, koji je osnova svakog alternativnog rešavanja sporova, ali i zbog nedovoljno razvijene svesti o prednostima mirnog rešavanja radnih sporova, potencijalni korisnici ne pristupaju ovom postupku. U slučaju da su se zaposleni opredelili za mirno rešavanje radnih sporova najčešći razlog zbog koga ovaj institut nije primenjivan je što poslodavac nije želeo dobrovoljno da pristupi ovom načinu rešavanja radnih sporova. Poslodavcu je jednostavnije da zaposleni pred sudom opšte nadležnosti ostvaruju svoja prava iz rada, iako su troškovi sudskog postupka visoki za zaposlenog, a ukoliko zaposleni dobije sudski spor, svi troškovi padaju na teret poslodavcu.

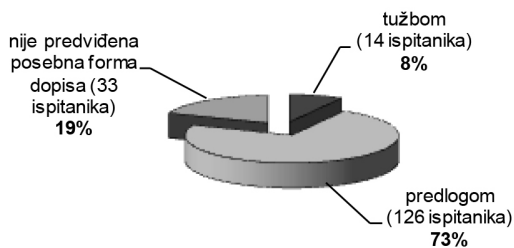
Na pitanje kome se zaposleni obraća radi mirnog rešavanja radnih sporova, dobijeni su sledeći rezultati, u delatnostima:

Kome se zaposleni obraća radi mirnog rešavanja radnih sporova?



Na pitanje kako se pokreće postupak mirnog rešavanja radnih sporova, dobijeni su sledeći rezultati, po delatnostima:

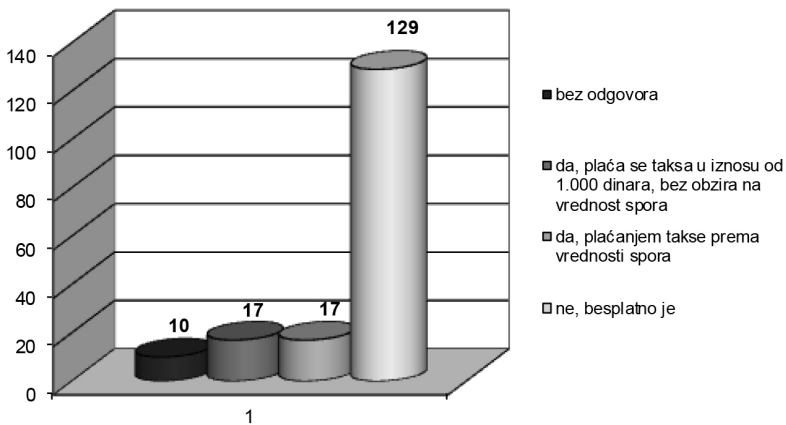
Kako se pokreće postupak mirnog rešavanja radnih sporova?



Da se mirno rešavanje radnih sporova odvija pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova znalo je 84, a da se postupak pokreće predlogom 126 ispitanika. Od ukupnog broja anketiranih, 71 ispitanik je odgovorio da bi se radi mirnog rešavanja radnih sporova trebalo obratiti reprezentativnom sindikatu, iako reprezentativnost sindikata nema ulogu u pokretanju mirnog rešavanja radnih sporova. Nažalost, 28 ispitanika je smatralo da bi se radi mirnog rešavanja radnih sporova trebalo obratiti poslodavcu, odnosno ovlašćenom licu poslodavca, što ukazuje na nepoznavanje postupka. Veći broj ispitanika (33) smatra da se postupak mirnog rešavanja radnih sporova pokreće bez posebne forme, dopisa - podneska. Najveću stepen informisanosti po pitanju pokretanja postupka mirnog rešavanja radnih sporova - predlogom je u hemiji i nemetalima (38 ispitanika od ukupno 43), a u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala tačno je odgovorilo 45 od 68 ispitanika.

Međutim, iako ispitanici znaju da se postupak mirnog rešavanja radnih sporova sprovodi pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, uz posredovanje miritelja ili arbitra, da je postupak dobrovoljan i da se pokreće predlogom, 170 ispitanika nikada nije koristilo mirno rešavanje radnih sporova, već i dalje svoja prava ostvaruju pred sudom opšte nadležnosti, uz velike troškove, dugotrajne postupke i opasnost nemogućnosti izvršenja meritornih odluka suda. Neophodno je sprovesti nacionalnu kampanju kojom bi se promovisali alternativni načini rešavanja radnih sporova, a jedan od njih je sigurno i postupak pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova. Zaposleni u Srbiji su izgubili poverenje u državne institucije, pa je i ovo razlog za neprimenu Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

Da li se mirno rešavanje radnih sporova plaća?



Sa činjenicom da je postupak pred Agencijom besplatan upoznato je 129 ispitanika, dok je po 17 ispitanika smatralo da se postupak plaća prema vrednosti spora, odnosno da se plaća 1.000,00 dinara, bez obzira na vrednost spora. Ujedno, 10 ispitanika je izjavilo da ne zna da odgovori na pitanje da li se mirno rešavanje radnih sporova plaća. Prezentovani rezultati govore da zaposleni uglavnom znaju da je postupak besplatan, ali i da je četvrtina anketiranih ili netačno odgovorila ili nije znala odgovor. To, opet, ukazuje da su samo čuli za termin mirnog rešavanja radnih sporova, ali ne znaju da ga primene i iskoriste prednosti ovog instituta.

Anketirani ispitanici su dali sledeće komentare i sugestije u cilju unapređenja sistema mirnog rešavanja radnih sporova: da bi radnici trebalo da budu detaljnije informisani po pitanju korišćenja mirnog rešavanja radnih sporova; da bi trebalo pristupiti sistemskom rešavanju radnih sporova pre pokretanja sudskog postupka; da se uvede obaveznost pokušaja mirnog rešavanja radnog spora pre utuženja; da je neophodna stroga i dosledna primena Zakona o radu, uz poštovanje prava radnika; da se sistemski reši brzina rešavanja radnih sporova, uopšte; da postupak rešavanja radnih sporova svuda bude besplatan; da bi poslodavce trebalo više edukovati; da je neophodno unaprediti razgovore i dogovore sa poslovođstvom; osigurati nepristrasnost i nepotkupljivost institucija; da bi trebalo promovisati mirno rešavanje radnih sporova, koje ima niz prednosti u odnosu na mučno, skupo, korumpirano i sporo rešavanje sporova na sudu; skratiti vremenske rokove i uvesti veću odgovornost poslodavca, kao i veće kaznene mere za nepoštovanje prava radnika; da bi Agencija za mirno rešavanje radnih sporova

trebalo da ima veća ovlašćenja, kraće rokove za rešavanje sporova i veću odgovornost; trebalo bi angažovati Agenciju da radi zajedno sa Inspekcijom rada, kao u Švedskoj; vršiti kontinuiranu edukaciju radnika, poslodavaca i sindikata; uvesti sudove rada, kako bi se ubrzali postupci i kako bi radnici konačno rešavali svoje sporove sa poslodavcima u primerenom roku i bez korupcije; vratiti poverenje građana u institucije države, uz dokaz da je rad Agencije pošten i bez korupcije.

Na osnovu sprovedene ankete u Beogradu, u kojoj je, dobrovoljno i anonimno učestvovalo 173 ispitanika, može se zaključiti da je postupak mirnog rešavanja radnih sporova primenom Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, pred Agencijom, poznat zaposlenima (125 ispitanika). Međutim, 170 ispitanika nikada nije koristilo postupak mirnog rešavanja radnih sporova, iako je 126 ispitanika odgovorilo da se postupak pokreće predlogom, 129 ispitanika je upoznato da je postupak besplatan, a 108 ispitanika da je postupak dobrovoljan. Evidentno je da se pravni institut mirnog rešavanja radnih sporova uz nadležnosti Agencije, ne koristi. Ako se sagledaju pokazatelji broja radnih sporova koji se vode pred sudom opšte nadležnosti, onda se može i opravdati konstatacija da se ovaj alternativni način rešavanja radnih sporova ne koristi, iako je postupak brz, besplatan, sa smanjenim rizikom od posledica od strane poslodavca. Vlada Republike Srbije, preko nadležnog resornog organa, Agencija za mirno rešavanje radnih sporova uz pomoć socijalnih partnera, trebalo da sprovedu sveobuhvatnu nacionalnu kampanju sa ciljem promovisanja Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova. Evidentno je da su sindikati, kao socijalni partneri, do sada intenzivno promovisali nadležnosti Agencije i da su spremni da se uključe u zajedničku kampanju vraćanja poverenja građana i zaposlenih u institucije države.

1.3 Upitnik za poslodavce - Mirno rešavanje radnih sporova

Na teritoriji Grada Beograda, putem upitnika za poslodavce, anketirano je ukupno 46 privrednih subjekata, od čega 44 iz privatnog sektora i dva mešovitog oblika svojine. Pregledom pristiglih odgovora na upitnike, utvrđeno je da je 15 anketiranih privrednih subjekata bilo iz delatnosti poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede, 16 iz delatnosti građevinske i industrije građevinskog materijala i 15 iz delatnosti hemije i nemetala.

Prema broju zaposlenih u anketiranim privrednim subjektima, do 10 lica je zapošljavao 21 privredni subjekt, do 50 lica - 17 privrednih subjekata, do 150 lica - pet privrednih subjekata, do 250 lica - jedan privredni subjekt, dok je više od 250 lica zaposleno u samo dva privredna subjekta. Podaci iz popunjenih upitnika odlikavaju realno stanje srpske privrede, kojom dominiraju forme preduzetnika i mala, odnosno srednja preduzeća.

Da su u članstvu Unije poslodavaca Srbije, izjasnila se polovina (23) poslodavaca. Ovakvi podaci iz upitnika rezultat su ideje da se isti dostavi i na adrese privrednih subjekata koji nisu članovi udruženja poslodavaca, kako bi i oni bili upoznati sa aktivnostima Unije na unapređenju položaja poslodavaca, te podstaknuti na udruživanje u poslodavačku zajednicu radi svobuhvatnijeg predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih poslovnih interesa.

Na pitanje da li su upoznati sa postojanjem instituta i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, nešto više od polovine poslodavaca (25), dalo je pozitivan odgovor, u odnosu na 21 onih koji su se izjasnili da nisu upoznati. Sve ovo govori o još uvek nedovoljnoj informisanosti privrede o postojanju metoda mirnog rešavanja radnih sporova, kao vansudskih metoda.

Poslodavci koji su upoznati sa postojanjem instituta i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, kao

najčešći izvor informacija naveli su udruženje poslodavaca (15 ispitanika), šest ispitanika se izjasnilo da je o istom upoznato putem institucija sistema, četiri je navelo drugi izvor (inspekcija rada), dok se jedan ispitanik izjasnilo da je sa ovim institutom i njegovim načelima upoznat preko sredstava informisanja, odnosno drugi, koji je naveo poslovnog saradnika/partnera kao izvor informacija. S obzirom da je najveći procenat ispitanika, kao izvor informacija naveo udruženje poslodavaca, ovom prilikom treba istaći, da je to rezultat nastojanja Unije poslodavca Srbije da pravovremeno informiše poslodavce o pozitivnim zakonskim rešenjima u vezi sa njihovim pravima i obavezama, kao i pravima i obavezama zaposlenih. Ipak, u odnosu na ukupan broj ispitanika, ovo predstavlja manje od jedne trećine, što znači da je potrebno dodatno širenje znanja o metodima i načelima rešavanja radnih sporova vansudskim putem. Nadalje, nije pohvalan rezultat koji govori da se samo mali broj poslodavaca izjasnilo da je sa mogućnošću rešavanja spora mirnim putem upoznat preko institucija sistema, što samo govori o potrebi menjanja pristupa službi inspekcije rada, odnosno drugih institucija i organizacija, koje bi sve trebale da svoje aktivnosti usmere i na edukaciju i preventivno delovanje prema poslodavcima i zaposlenima, odnosno širenje znanja o mogućnostima rešavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova mirnim putem - mirenjem, posredovanjem i arbitražom, a što bi svakako predupredilo mnoge dugotrajne sudske procese, kao i različite vidove kolektivne akcije zaposlenih (među kojima su štrajkovi najlošija moguća solucija za sve). Takođe, ovo govori i o nepostojanju samopromocije Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova, što dodatno dokumentuje i činjenica da je samo jedan ispitanik, kao izvor informacija naveo sredstva informisanja. Iz svega navedenog, stiče se utisak da je ova institucija nevidljiva u javnosti.

Nadalje, poslodavci koji su poznati sa postojanjem instituta i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, kao najčešće prednosti ovog metoda rešavanja radnih sporova navodili su brzinu rešavanja (17), besplatan postupak (10), smanjen rizik od posledica (3), te druge prednosti, kao npr. efikasnost postupka. Ipak, ima i onih koji su istakli da nisu sigurni u prednosti ovog metoda, odnosno u načine njegovog sporovođenja, te profesionalnost i nepristrasnost stručnog kadra Republičke agencije, odnosno da nisu poznati sa konkretnim prednostima istog. Iz odgovora se može zaključiti da, iako je dve trećine poslodavaca upoznato sa prednostima vansudskih (alternativnih) metoda rešavanja radnih sporova, zaključuje se da nivo informisanosti nije zadovoljavajući budući da Republička agencija postoji osam godina.

Na pitanje da li su koristili institut mirnog rešavanja radnih sporova, najveći broj, čak 44 poslodavca, izjasnilo se negativno, naspram samo dva poslodavca koja su se odlučila za predmetni metod rešavanja nastalih sporova. Imajući u vidu da je 25 poslodavaca upoznato sa alternativnim metodima radnih sporova, te da dve trećine poslodavaca imaju znanje o prednostima ovih metoda, a da su pri tom samo dva poslodavca koristila ove metode, podaci iz odgovora na ovaj deo upitnika govore o velikom nepoverenju poslodavaca u institucije sistema.

Jedan od poslodavaca koji je u upitniku naveo da je mirnim putem, pred Republičkom agencijom rešio nastale radne sporove, izjasnilo se da je ovaj institut koristio između dva do pet puta (u skladu sa ponuđenim odgovorima), dok je drugi izneo da je isti koristio više od pet puta. Ostali poslodavci, njih 44, su se izjasnili da institut mirnog rešavanja radnih sporova nisu koristili u svojoj poslovnoj praksi, i to u najvećem broju slučajeva usled neinformisanosti o ovoj mogućnosti (15), zbog stava da je isto neefikasno (8), ali su navodili (12 ispitanika) i druge razloge (npr. nije bilo potrebe, jer nije bilo radnih sporova u njihovim privrednim subjektima).

Na pitanje šta po njihovom mišljenju predstavlja mirno rešavanje radnih sporova, većina poslodavaca (36), izjasnila se da je to rešavanje radnog spora uz posredovanje

miritelja ili arbitra, 14 da je to rešavanje radnog spora pred arbitražom, shodno opštem aktu ili Zakonu o radu, nadalje jedan ispitanik se izjasnilo da je to način rešavanja radnog spora pred organima poslodavca, dok je drugi poslodavac naveo da smatra da je to rešavanje radnog spora pred nadležnim sudom. Različitost odgovora, upućuje na visok nivo nepoznavanja nadležnosti Republičke agencije među poslodavcima, odnosno nepostojanja saznanja uopšte o formiranju iste, kao i nepoznavanja same materije i načela na kojima se zasniva mirno rešavanje radnih sporova.

Povodom vrste radnih sporova koji po mišljenju poslodavca postoje - s obzirom da je ispitanicima ostavljena mogućnost davanja i više odgovora, najveći broj (30), izjasnio se da su to individualni i kolektivni radni sporovi, 26 da su to sporovi u vezi sa primenom kolektivnog ugovora, 22 - sporovi u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa, a samo četiri poslodavca je naveo da su to sporovi u vezi sa ostvarivanjem prava na informisanje. I ovde ponovo, različitost odgovora, upućuje na nedovoljnu upućenost u materiju mirnog rešavanja radnih sporova.

Takođe, većina poslodavaca (41), smatra da je mirno rešavanje radnih sporova dobrovoljno, u odnosu na samo dva poslodavca, koja su istakla da je isto obavezno.

Na pitanje kome se zaposleni obraćaju radi mirnog rešavanja radnih sporova, najveći broj poslodavaca je označio Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova (31 ispitanik), dok bi se 15 obratilo miritelju ili arbitru, 9 poslodavcu, odnosno ovlašćenom licu poslodavca, 4 reprezentativnom sindikatu, a 3 nadležnom sudu. Na pitanje o vrsti podneska kojim se pokreće postupak mirnog rešavanja radnih sporova, poslodavci su se najčešće izjašnjavali da se isti pokreće tužbom (33), devet je naveo da smatra da nije predviđena posebna forma podneska, dok se samo dva ispitanika izjasnilo da bi ovaj postupak pokrenuli predlogom. Ovi odgovori, još jednom upućuju na neupućenost u predmetne metode i njihove prednosti, odnosno ukazuju na nepostojanje jasne svesti o razgraničenju sudskih i vansudskih metoda rešavanja radnih sporova.

Po pitanju da li je mirno rešavanje radnih sporova besplatno ili se plaća taksa po utvrđenoj tarifi, najčešći odgovor poslodavaca (30), glasilo je da je postupak besplatan, dok se 14 ipak izjasnilo da se za isti plaća taksa prema vrednosti spora. Ovi odgovori, još jednom upućuju na nedovoljan nivo informisanosti o predmetnim metodima, odnosno ukazuju na nepostojanje jasne svesti o razgraničenju sudskih i vansudskih metoda rešavanja radnih sporova, odnosno načelima i prednostima alternativnih metoda nad sudskim.

Poslodavci su, među predlozima za unapređenje efikasnosti sistema mirnog rešavanja radnih sporova, istakli sledeće:

- potrebu za efikasnijom i efektivnijom saradnjom Države i privrede, kao i unapređenje instituta tripartizma na svim nivoima;
- stvarnu nepristrasnost i vraćanje poverenja u institucije sistema, kroz angažovanje profesionalnog kadra, nestranačkog, spremnog na kontinuirano usavršavanje, kroz stalnu i istinsku borbu Države protiv korupcije, a ta borba bi trebalo da da rezultate u svođenju ove pojave na minimum (s obzirom da je činjenica da se korupcija nikada ne može apsolutno iskoreniti);
- nepostojanje aksioma, odnosno pretpostavljene povrede prava od strane poslodavaca u odnosu na zaposlenog, a što je još uvek česta pretpostavka u toku vršenja službene dužnosti od strane funkcionera i zaposlenih u državnim organima i institucijama koji se neretko stavljaju na stranu zaposlenih, pretpostavljajući da su oni „slabija strana“, sa manjom mogućnošću zaštite svojih interesa;
- potrebu za efikasnijom i efektivnijom saradnjom poslodavaca i njihovih organizacija sa inspekcijom rada i nadležnim institucijama, kroz edukaciju i preventivno delovanje;
- potrebu za efikasnijom informisanošću poslodavaca i zaposlenih putem sredstava javnog informisanja;

- transparentnije propagiranje rezultata rada Agencije za mirno rešavanje radnih sporova i uspešno okončanih postupaka pred ovom institucijom na zadovoljstvo obe strane u sporu, veća podrška Države prema Agenciji, obezbeđenje kontinuirane obuke stručnih kadrova iste;
- jačanje uloge Unije poslodavaca Srbije, kao reprezentativnog udruženja poslodavaca, koja bi sa svoje strane trebala da informiše poslodavce o metodima mirnog rešavanja radnih sporova i njihovim prednosima, kao i da se zalaže za efikasniji i efektivniji rad Agencije;
- društveno odgovorno poslovanje;
- poštovanje prava na pravedne uslove rada, podsticanje dobrih međuljudskih odnosa u okviru kompanije, a sve u cilju sprečavanja nastanka spora.

Takođe, pojedini poslodavci su istakli da nisu dovoljno upoznati sa metodima mirnog rešavanja radnih sporova, iz kog razloga nisu mogli dati ni svoje predloge za unapređenje istih.

Nadalje, na poziv da iznesu svoja eventualna dodatna saznanja ili ocenu u vezi sa mirnim rešavanjem radnih sporova i ovim istraživanjem, poslodavci su se najčešće izjašnjavali da nemaju dodatna saznanja, da nisu dovoljno upoznati sa ovim metodima, niti radom Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova, iz kog razloga ne mogu dati ni ocenu istog. Pojedinci su iskazali i svoju sumnju u efikasnost ovih metoda, odnosno sistema, dok je većina istakla da će svoje komentare izneti nakon objavljivanja rezultata istraživanja, odnosno da od istraživanja očekuju da isto pruži realnu sliku o radu Republičke agencije i mogućnostima za unapređenje njenog rada

■ 2. Istraživanje za grad Novi Sad

■ 2.1 Osnovni statistički podaci

Novi Sad je glavni grad Autonomne pokrajine Vojvodine, drugi po veličini u Republici Srbiji i administrativni centar Južnobačkog okruga. Zauzima ukupnu površinu od 70.270 ha i čine ga dve gradske opštine: Gradska opština Novi Sad i Gradska opština Petrovaradin.

Ekonomski, društveni i prostorni razvoj Novog Sada opredelili su brojni činioci: položaj na raskrsnici važnih evropskih puteva - drumsko čvorište (panevropski koridor 10), železničko čvorište, luka rečnog i kanalskog saobraćaja (panevropski koridor 7), spoj različitih prirodnih vrednosti, raznolike geografske celine, plodna bačka ravnica na levoj obali, naspram pitomih obronaka pod voćnjacima i vinogradima na desnoj obali Dunava. U njemu su locirane značajne naučne, razvojnoistraživačke i stručne organizacije za podsticanje razvoja i krupni proizvodni kapaciteti u oblasti naftne, hemijske, prehrambene industrije, trgovine, saobraćaja i poslovnih usluga. U njemu su se razvile značajne ustanove visokog obrazovanja, zdravstvene ustanove vrhunske medicine i specijalizovanih usluga, ustanove iz oblasti kulture, socijalne ustanove i dr.

Broj stanovnika u Novom Sadu prema popisu stanovništva iz 2011.¹¹² godine iznosio je 355.000 osoba.

Prema podacima, objavljenim na zvaničnoj prezentaciji Grada Novog Sada,¹¹³ na teritoriji Grada Novog Sada registrovanu delatnost obavljalo je ukupno 9.813 privrednih subjekata - pravnih lica, dominantno u privatnom vlasništvu, od kojih 1 % spada u velika, 2,9 % u srednja i 96,1 % u mala preduzeća. Delatnost u formi preduzetnika, aktivno je obavljalo 14.157 fizičkih lica.

¹¹² Republički zavod za statistiku, Popis stanovništva, domaćinstava i stanova 2011. u Republici Srbiji.

¹¹³ www.novisad.rs (Poslovanje - Ključni privredni sektori za oktobar mesec 2011. godine).

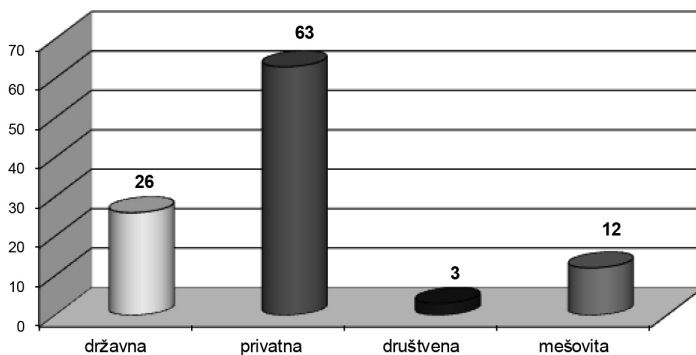
Registrovani privredni subjekti po sektorima delatnosti:

- Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo - 313
- Rudarstvo - 26
- Prerađivačka industrija - 3.115
- Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija - 66
- Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti- 80
- Građevinarstvo - 2.056
- Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala - 6.613
- Saobraćaj i skladištenje - 2.608
- Usluge smeštaja i ishrane - 1.562
- Informisanje i komunikacije - 492
- Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja - 1.068
- Poslovanje nekretninama - 149
- Stručne, naučne, inovacione i tehničke delatnosti - 2.848
- Administrativne i ostale uslužne delatnosti - 887
- Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje - 1
- Obrazovanje - 250
- Zdravstvena i socijalna zaštita - 368
- Umetnost; zabava i rekreacija - 227
- Ostale uslužne delatnosti - 1.507

2.2 Upitnik za zaposlene - *Mirno rešavanje radnih sporova*

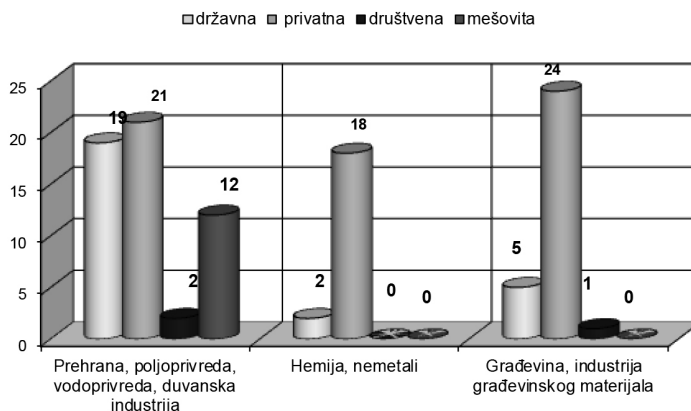
Anketom o mirnom rešavanju radnih sporova, koju su u Novom Sadu sproveli UGS NEZAVISNOST i Savez samostalnih sindikata Srbije, obuhvaćeni je 104 ispitanika, članova sindikata i onih koji nisu sindikalno organizovani, i to: 54 ispitanika u prehrambenoj, duvanskoj industriji, poljoprivredi i vodoprivredi; 30 ispitanika u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala, a u hemiji i nemetalima 20 ispitanika. Anketiranje je sprovedeno na dobrovoljnoj bazi i bilo je anonimno.

Broj ispitanika u odnosu na oblik svojine privrednih društava u kojima su zaposleni



Od ukupno 104 ispitanika, najveći broj anketiranih je iz privrednih društava sa privatnim oblikom svojine (63 ispitanika), a 26 ispitanika je zaposleno u privrednim društvima koja su u državnoj svojini.

Broj ispitanika u odnosu na oblik svojine privrednih društava u kojima su zaposleni - pregled po delatnostima



Najveći broj ispitanika je iz privrednih subjekata u privatnoj svojini i to po delatnostima: 24 ispitanika u delatnostima građevinarstva i industrije građevinskog materijala; 21 ispitanik iz delatnosti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, dok je 18 ispitanika iz hemije i nemetala. Najmanji broj ispitanika je iz društvenih privrednih društava, i to: 2 ispitanika iz prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede i 1 ispitanik iz građevinarstva i industrije građevinskog materijala. U delatnosti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede 19 ispitanika je iz privrednih društava sa državnim oblikom svojine, a 12 ispitanika iz privrednih subjekata sa mešovitim oblikom svojine.

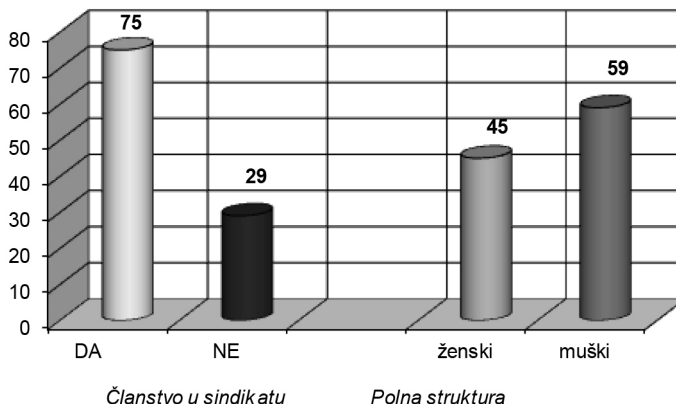
Prema broju zaposlenih u privrednim subjektima, anketirano je:

Delatnosti	Prehrana, poljoprivreda, vodoprivreda, duvanska ind.	Građevina, industrija građevinskog materijala	Hemija, nemetali	Ukupno
Broj zaposlenih				
Do 10 zaposlenih	3	5	5	13
Do 50 zaposlenih	12	6	16	34
Do 150 zaposlenih	10	3	2	15
Do 250 zaposlenih	24	0	0	24
Više od 250 zaposlenih	5	6	7	18
Ukupno	54	20	30	104

Na osnovu upitnika, najviše ispitanika je iz malih privrednih društava (34 ispitanika). U srednjim pravnim subjektima, koji zapošljavaju do 150 radnika (15 ispitanika), odnosno do 250 radnika (24 ispitanika), anketirano je ukupno 39 ispitanika. Najveći broj anketiranih (24 ispitanika), je iz privrednih društava koja broje do 250 zaposlenih i to iz oblasti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede. U ovoj delatnosti, shodno anketi, 22 ispitanika je visokog stepena stručne spreme, od ukupno 54 ispitanika.

Prema polnoj strukturi ispitanika u Novom Sadu, anketirano je prema delatnostima: prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede - 29 žena i 25 muškaraca; građevinarstva i industrije građevinskog materijala - 6 žena i 24 muškarca; hemije i nemetala - 10 žena i 10 muškaraca.

Članstvo u sindikatu i polna struktura

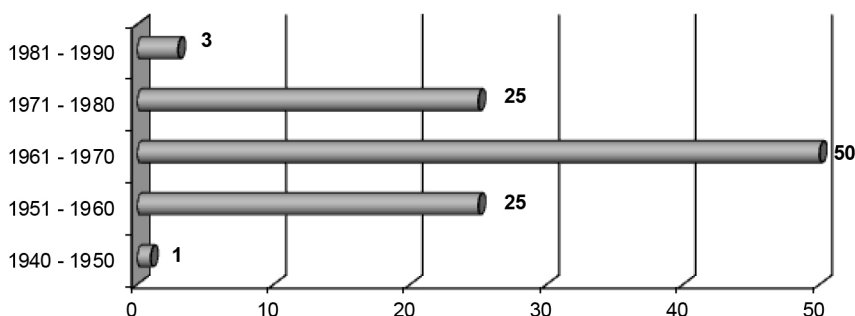


Interesantan je podatak da je, od ukupno 54 ispitanika u oblasti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, više žena pristupilo popunjavanju ankete. U delatnosti hemije i nemetala izjednačen je broj ispitanika prema polnoj strukturi. Najveća razlika u polnoj strukturi ispitanika je u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala, gde je od ukupno 30 ispitanika, popunjavanju ankete pristupilo samo 6 žena, što je i razumljivo, obzirom da je u toj delatnosti angažovana pretežno muška radna snaga.

Najviše ispitanika (50) je u životnoj dobi između 43-53 godine, dok je samo 3 ispitanika u životnoj dobi od 23-33 godine. U delatnosti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, od ukupno anketirana 54 ispitanika, 32 ispitanika je u životnoj dobi od 43-53 godine, a u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala je izjednačen broj ispitanika u životnoj dobi između 53-63 godine i 43-53 godine, po 10 ispitanika, dok je u životnoj dobi između 23-33 godine samo dva ispitanika, a u hemiji i nemetalima jedan ispitanik.

Istraživanje ukazuje na nepovoljna starosna struktura zaposlenih u Republici Srbiji, jer je od ukupno 104 ispitanika, anketiranih u Novom Sadu, najveći broj (50 ispitanika) u životnoj dobi između 40 i 50 godina, dok je po 25 ispitanika u rasponu godišta od 1971-1980 i 1951-1960.

Starosna struktura ispitanika



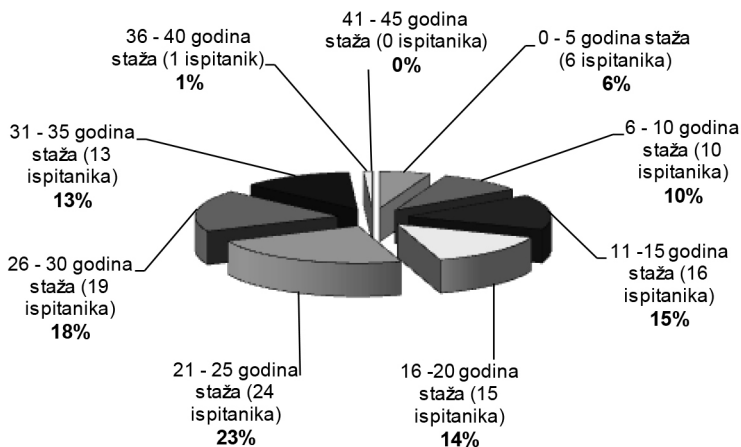
Sagledavajući starosnu strukturu anketiranih, dolazimo do zaključka da je u Novom Sadu uzorak mladih od 23-32 godine još manji nego u Beogradu i iznosi svega 3%. Razlog za slab odziv je mala zastupljenost mladih od 15-34 godine među zaposlenima u delatnostima obuhvaćenim anketom. Pored toga, mladi su manje obavešteni o radu institucija o čemu ih je potrebno redovno informisati, i nemaju redovne kontakte sa predstavnicima sindikata koji su sprovodili anketu.

Najveći broj anketiranih je sindikalno organizovan (75 ispitanika), dok samo 29 ispitanika nisu članovi sindikata. Od 54 ispitanika u delatnosti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, njih 40 su članovi sindikata; u delatnosti hemije i nemetala, od ukupno 20 ispitanika, 15 je sindikalno organizovano, dok je u delatnosti građevinarstva i industrije građevinskog materijala, od ukupno 30 ispitanika, 20 u članstvu sindikata. Obzirom da je, od ukupno 104 ispitanika u Novom Sadu, 75 sindikalno organizovano, može se zaključiti da su sindikalno organizovani zaposleni popunjavanjem ankete želeli da se informišu o pravnim institutima mirnog rešavanja radnih sporova.

Broj anketiranih prema starosnoj strukturi u delatnostima:

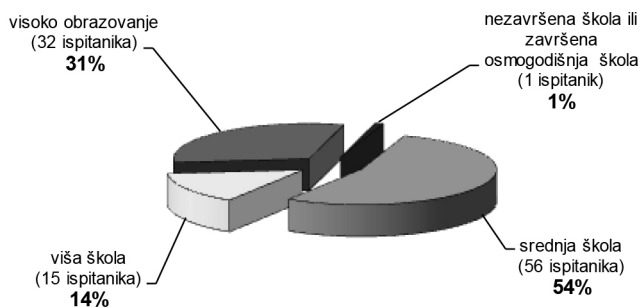
Delatnosti	Prehrana, poljoprivreda, vodoprivreda, duvanska ind.	Građevina, industrija građevinskog materijala	Hemija, nemetali	Ukupno
Godina rođenja				
1940 - 1950	0	0	1	1
1951 - 1960	13	10	2	25
1961 - 1970	32	10	8	50
1971 - 1980	9	8	8	25
1981 - 1990	0	2	1	3
Ukupno	54	30	20	104

Anketirani prema godinama radnog staža



Podaci o godinama radnog staža ispitanika ponovo ukazuju na nepovoljnu starosnu strukturu zaposlenih. U prehrambenoj, duvanskoj industriji, poljoprivredi i vodoprivredi, od 54 ispitanika, najveći broj je onih sa 26-30 godina radnog staža, i to ukupno 13 ispitanika, dok je u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala anketirano 8 ispitanika u grupi od 21-25 godina staža, od ukupno 30 ispitanika. Ravnomerna zastupljenost ispitanika prema godinama radnog staža je u hemiji i nemetalima. Podaci istraživanja ukazuju da je najveći broj ispitanika (24) između 21 i 25 godina radnog staža i između 26 i 30 godina radnog staža (19 ispitanika), na nivou delatnosti koje su obuhvaćene anketom.

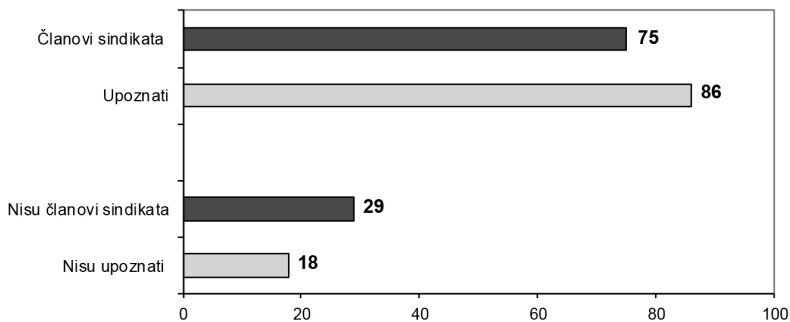
Anketirani prema stručnoj spremi



Od 104 ispitanika, 56 je sa završenom srednjom školom i to najviše u prehrambenoj, duvanskoj industriji, poljoprivredi i vodoprivredi – 21 ispitanik, u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala – 20 ispitanika, a u hemiji i nemetalima – 15 ispitanika. Od 32 ispitanika sa visokim obrazovanjem, najviše ih je zastupljeno u delatnosti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede (22 od ukupno 54 ispitanika). Višu školsku spremu ima 15 ispitanika iz Novog Sada. Iz predstavljenih poda-

taka može se zaključiti da je najveći broj (88 ispitanika) sa srednjim i visokim obrazovanjem pristupio anketi, ali da oni nemaju dovoljno znanja i informacija o ovoj oblasti.

Broj ispitanika koji su članovi sindikata u odnosu na broj onih koji su upoznati sa institutom i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova



Da su upoznati sa postojanjem instituta i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova izjavilo je 86 ispitanika, dok je 18 anketiranih izjavilo da nisu upoznati sa ovom materijom. Zaposleni koji su sindikalno organizovani (75 ispitanika), informisani su preko sindikata o postojanju mirnog rešavanja radnih sporova (67 ispitanika). Nažalost, od ukupnog broja anketiranih (104 ispitanika), mirno rešavanje radnih sporova nije koristilo 95 ispitanika, što ukazuje da ovaj pravni institut nije dovoljno afirmisan i da i pored velikog procenta ispitanika koji su odgovorili da su upoznati sa postojanjem instituta mirnog rešavanja radnih sporova, ne znaju prednosti ovog načina rešavanja sporova iz radnog odnosa.

Mali broj ispitanika koji su o postojanju instituta mirnog rešavanja radnih sporova upoznati putem sredstava informisanja (39 ispitanika) ukazuje na propust Agencije za mirno rešavanje radnih sporova u promociji svojih nadležnosti.

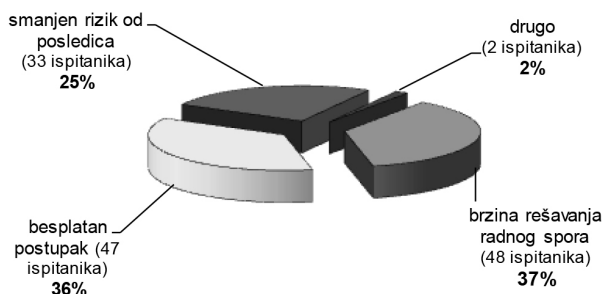
Delatnosti	Prehrana, poljoprivreda, vodoprivreda, duvanska ind.	Građevina, industrija građevinskog materijala	Hemija, nemetali	Ukupno
Način informisanja				
Poslodavac	9	1	1	11
Sindikata	35	13	19	67
Kolega	2	3	2	7
Sredstva informisanja	18	11	10	39
Iskustvo poznanika	3	2	2	7
Drugi izvor	2	2	0	4
Ukupno	69	32	34	135

Izjašnjavajući se o izvoru informisanja o mirnom rešavanju radnih sporova, ispitanici su

uz ponuđene odgovore, mogli da navedu i druge izvore (pojedinačni kolektivni ugovor; Zakon o radu), ali su i ti njihovi komentari pokazali da o ovoj oblasti nisu informisani kroz promociju rada Agencije, već kroz aktivnosti sindikata.

U slučaju da su anketirani dali pozitivan odgovor na pitanje da li su upoznati sa postojanjem instituta i mehanizama mirnog rešavanja radnog spora pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, u anketi je trebalo da navedu prednosti ovog instituta, uz mogućnost zaokruživanja više ponuđenih odgovora. Došlo smo do sledećih rezultata:

Prednosti mirnog rešavanja radnih sporova

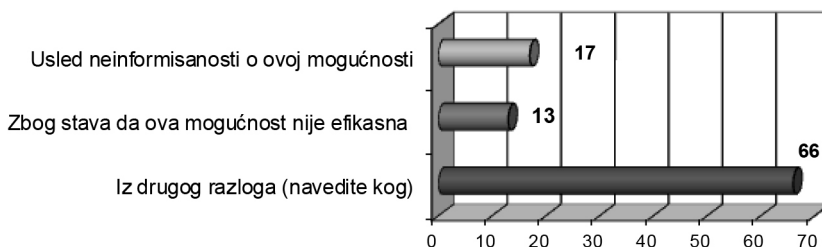


Sa pretpostavkom da je ovaj postupak brz saglasno je 48 ispitanika, a 47 ispitanika smatra da je postupak mirnog rešavanja radnih sporova besplatan. Smanjen rizik od posledica u odnosu sa poslodavcem, kao prednost mirnog rešavanja radnih sporova, navelo je 33 ispitanika.

Iako su ispitanici upoznati sa prednostima postupka mirnog rešavanja radnih sporova, od ukupno 104 ispitanika, 95 ispitanika nije koristilo postupak mirnog rešavanja radnih sporova. Interesantan je podatak da su zaposleni prepoznali prednost mirnog rešavanja radnih sporova u delu smanjenog rizika od posledica, ali, i pored brzine toka postupka i besplatnog postupka, nisu se opredelili na ovaj način da rešavaju svoja prava iz radnog odnosa. Obzirom da je samo 9 ispitanika koristilo postupak mirnog rešavanja radnih sporova, i to 8 ispitanika jedanput, a jedan ispitanik dva do pet puta, i dalje se postavlja pitanje zašto zaposleni u Srbiji ne koriste ovaj alternativni način rešavanja problema nastalih iz radnog odnosa.

U slučaju da anketirani zaposleni nisu koristili mirno rešavanje radnih sporova, imali su ponuđene odgovore (mogućnost zaokruživanja više odgovora) i rezultati su sledeći:

Razlozi usled kojih ispitanici nisu koristili mogućnost mirnog rešavanja radnih sporova



Usled neinformisanosti o ovoj mogućnosti, 17 anketiranih nije koristilo mirno rešavanje radnih sporova, dok 13 ispitanika smatra da ovaj postupak nije efikasan. U prehrambenoj, duvanskoj industriji, poljoprivredi i vodoprivredi, 7 ispitanika nije informisano o ovoj mogućnosti, u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala isto toliko ispitanika, dok je u hemiji i nemetalu ovaj razlog navelo 3 ispitanika.

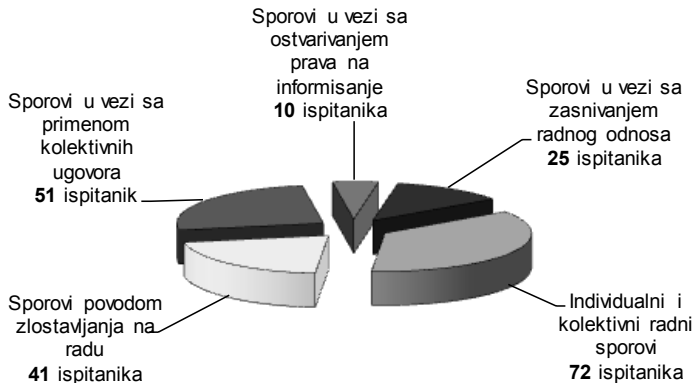
Druge razloge zbog kojih nisu koristili postupak mirnog rešavanja radnih sporova navelo je 66 ispitanika. Zaposleni u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala (17 ispitanika), naveli su sledeće razloge i komentare: ignorisanje poslodavca; sporove smo rešavali pred nadležnim sudom; nije bilo potrebe; nije skupljena potrebna dokumentacija. Zaposleni u prehrambenoj, duvanskoj industriji, poljoprivredi i vodoprivredi (37 ispitanika), kao razloge, naveli su: kada je bilo potrebe nisam imao saznanja da ovo postoji; nije bilo potrebe u mojoj firmi; poslodavac je odbio predlog za mirno rešavanje, pa je spor rešen na sudu; dok su zaposleni u hemiji i nemetalima (12 ispitanika) komentarisali da: nije bilo potrebe za rešavanjem problema nastalih iz radnog odnosa na ovaj način.

U prilog zaključku da ispitanici, iako su izjavili da su upoznati sa ovom materijom, nemaju dovoljno informacija o mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova, govore njihovi odgovori na pitanja koja slede.

Šta je, po Vašem mišljenju mirno rešavanje radnih sporova?

Delatnosti	Prehrana, poljoprivreda, vodoprivreda, duvanska ind.	Građevina, industrija građevinskog materijala	Hemija, nemetali	Ukupno
Rešavanje radnog spora:				
- pred organima poslodavca		3	2	23
- pred sudom	3	3	0	6
- uz posredovanje miritelja ili arbitra	22	17	10	49
- pred arbitražom, shodno opštem aktu ili ZOR	26	12	10	48
Ukupno	69	35	22	126

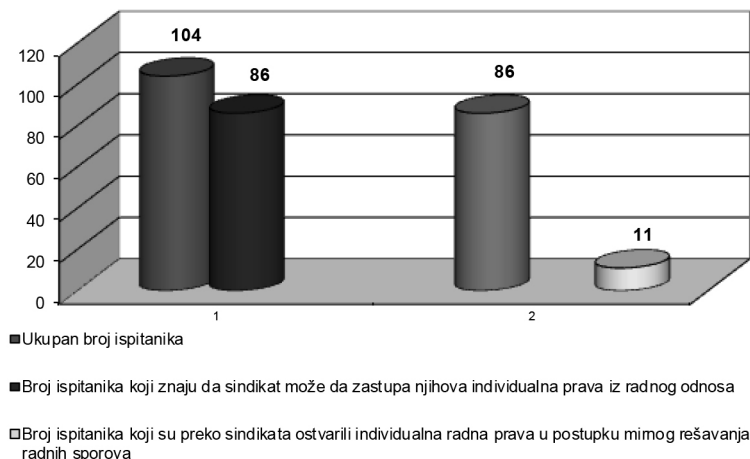
Koji radni sporovi postoje?



Iako je 86 ispitanika upoznato sa postojanjem instituta i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova i sa podatkom da se postupak vodi pred ovom Agencijom, evidentno je da su zaposleni samo čuli za ove termine. Od ukupno 104 ispitanika, 23 ispitanika je odgovorilo da se mirno rešavanje radnih sporova sprovodi pred organima poslodavca, 49 ispitanika je odgovorilo da se ovaj postupak vrši uz posredovanje miritelja ili arbitra. Međutim, 48 ispitanika je smatralo da se postupak mirnog rešavanja radnih sporova rešava pred arbitražom shodno opštem aktu ili Zakonu o radu, a najveći broj (26) ispitanika iz građevinarstva i industrije građevinskog materijala je naveo ovaj odgovor. Anketirani u Novom Sadu ne znaju gde se postupak mirnog rešavanja radnih sporova vodi, ko sprovodi postupak i po kom zakonu.

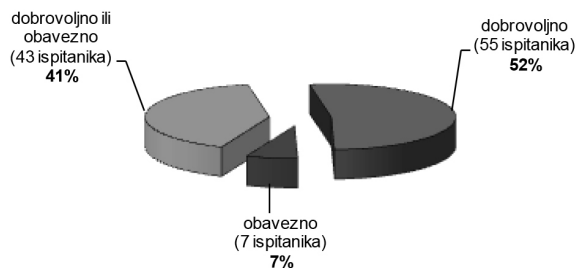
Na pitanje koji radni sporovi postoje, 72 ispitanika je tačno odgovorilo da su to individualni i kolektivni radni sporovi. Obzirom da su imali mogućnost da zaokruže više ponuđenih odgovora na pitanje, uočava se da oni ipak ne znaju šta sve pripada individualnim, a šta kolektivnim radnim sporovima, tj. ne znaju vrste radnih sporova. Naime, 51 ispitanik je zaokružio i odgovor da su to sporovi za primenu kolektivnog ugovora, iako su prethodno zaokružili odgovor individualni i kolektivni radni sporovi. Primena kolektivnog ugovora je vrsta kolektivnog radnog spora. Ispitanici (41) smatraju da i sporovi povodom zlostavljanja na radu pripadaju individualnim i kolektivnim radnim sporovima i da se rešavaju u postupku mirnog rešavanja radnih sporova. Zlostavljanje na radu je predmet Zakona o zabrani zlostavljanja na radu i u nadležnosti je Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, ali se postupak sprovodi shodno navedenom Zakonu, a ne shodno Zakonu o mirnom rešavanju radnih sporova. Kada se sagledaju delatnosti u kojima je izvršena anketa, 34 od 54 ispitanika iz prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, tačno je odgovorilo da su to individualni i kolektivni radni sporovi, ali 34 ispitanika iz iste delatnosti nije shvatilo da je kroz podelu radnih sporova na individualne i kolektivne već obuhvatilo odgovor i za primenu kolektivnog ugovora, već su posebno zaokružili i taj ponuđeni odgovor, što ukazuje da oni ne prepoznaju vrste radnih sporova.

Ostvarivanje individualnih prava mirnim rešavanjem radnih sporova preko sindikata



Ispitanici su upoznati da preko sindikata mogu da rešavaju svoja prava iz radnog odnosa, jer je 86 ispitanika dalo pozitivan odgovor na postavljeno pitanje, i to 50 ispitanika iz prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, 21 ispitanik iz građevinarstva i industrije građevinskog materijala i 15 ispitanika iz hemije i nemetala. Od ukupno 54 ispitanika iz prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, 50 ispitanika je dalo pozitivan odgovor, ali samo 4 ispitanika su koristila pravo da preko sindikata rešavaju svoja prava iz radnog odnosa, davanjem punomoćja sindikatu. Iako je 21 ispitanik, od ukupno 30, iz građevinarstva i industrije građevinskog materijala, rekao da je upoznat sa mogućnošću da ih sindikat zastupa u rešavanju njihovih prava iz radnog odnosa, samo 4 ispitanika su to pravo koristila. Identična situacija je i u hemiji i nemetalima, gde je od 20 ispitanika, samo tri ispitanika koristilo mogućnost da preko sindikata rešavaju prava iz radnog odnosa i to davanjem punomoćja. Navedeni podaci ukazuju da su zaposleni i dalje zainteresovani da svoja prava iz radnog odnosa rešavaju pred sudom opšte nadležnosti i da, iako su članovi sindikata, ne koriste ulogu sindikata u rešavanju svojih prava iz radnog odnosa, što sve i dalje obezvređuje alternativni način rešavanja radnih sporova.

Mirno rešavanje radnih sporova može biti:

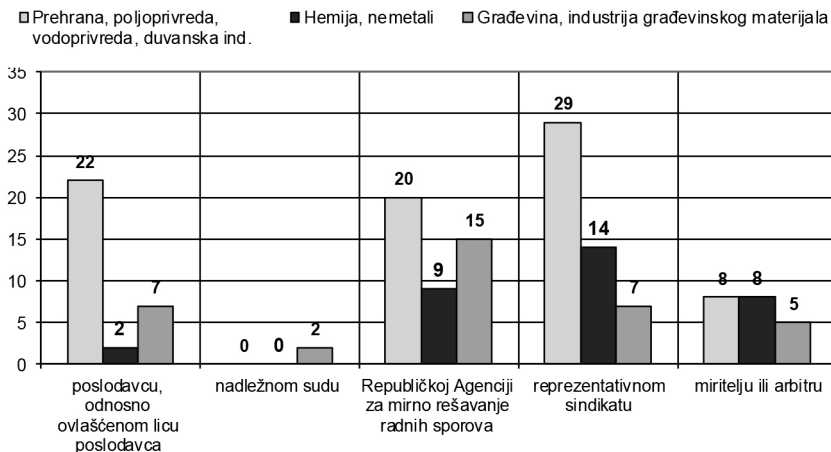


Od ukupno 104 ispitanika anketiranih na teritoriji Novog Sada, 55 ispitanika zna da se postupak mirnog rešavanja radnih sporova sprovodi dobrovoljno. Sa principom dobrovoljnosti upoznato je 23 ispitanika iz prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, 20 ispitanika iz građevinarstva i industrije građevinskog materijala i 12 ispitanika iz hemije i nemetala. Interesan je podatak da 43 ispitanika smatra da je postupak mirnog rešavanja radnih sporova i dobrovoljan ili obavezan, iako anketirani ne pripadaju delatnostima u javnom sektoru gde je postupak obavezan, što ukazuje na nepoznavanje načina pokretanja i sprovođenja postupka mirnog rešavanja radnih sporova. Sedam ispitanika je odgovorilo da je postupak obavezan. Ako sagledamo da je od 104 ispitanika na postavljeno pitanje da li su upoznati sa institutom i mehanizmi-ma mirnog rešavanja radnih sporova 86 ispitanika odgovorilo – DA, a da je njih 55 upoznato da je postupak mirnog rešavanja radnih sporova dobrovoljan, onda se postavlja pitanje zašto se taj postupak češće ne koristi među zaposlenima, jer je 95 ispitanika odgovorilo da nikada nije koristilo postupak mirnog rešavanja radnih sporova.

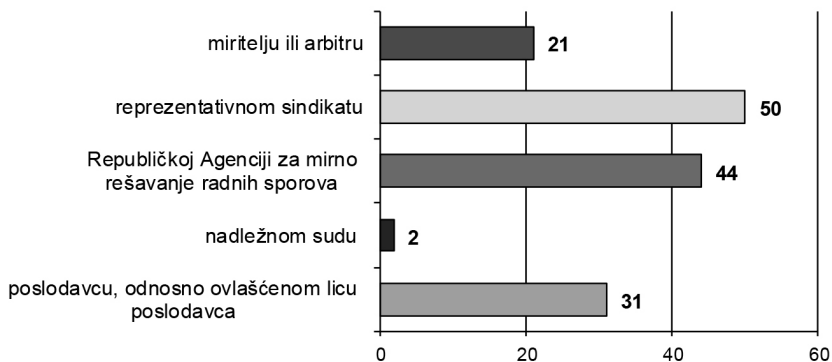
Na osnovu ankete i dobijenih podataka proizilazi da institut dobrovoljnosti u rešavanju radnih sporova nije adekvatno rešenje za primenu Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova. U slučaju da su se zaposleni opredelili za mirno rešavanje radnih sporova, najčešći razlog nepristupanja ovom postupku je to što poslodavac ne želi dobrovoljno da pristupi ovom načinu rešavanja radnih sporova, već mu je jednostavnije da zaposleni ide pred sud opšte nadležnosti, iako su troškovi sudskog postupka visoki za zaposlenog, a dobijanjem sudskog spora u korist zaposlenog, svi troškovi padaju na teret poslodavcu.

Na pitanje, kome se zaposleni obraća radi mirnog rešavanja radnih sporova, uz mogućnost zaokruživanja više odgovora, dobijeni su sledeći rezultati:

Kome se obraćate radi mirnog rešavanja radnih sporova?

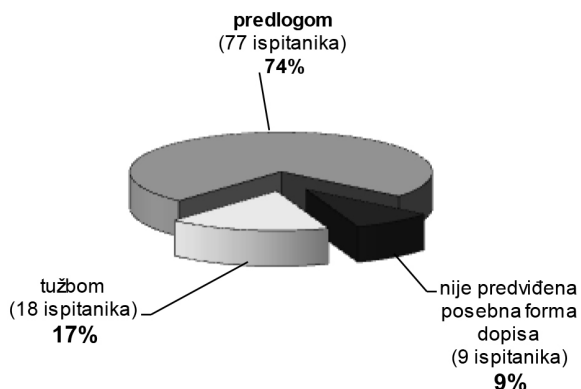


Kome se obraćate radi mirnog rešavanja radnih sporova? (ukupno)



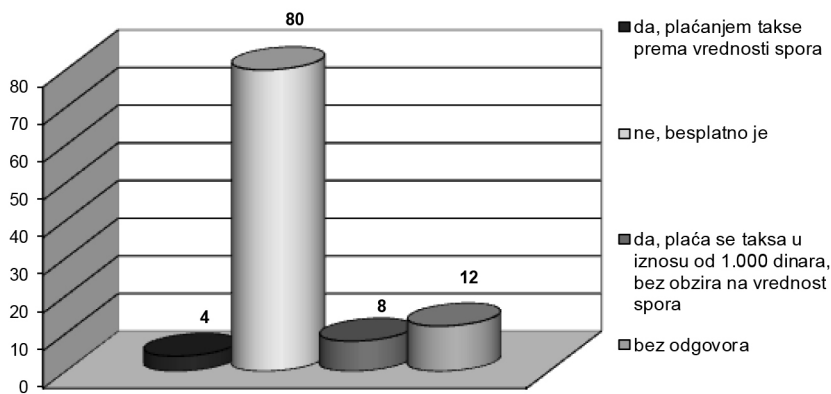
Da se Anketirani postupak mirnog rešavanja radnih sporova odvija pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova zna 44 ispitanika, a 77 anketiranih zna da se postupak pokreće predlogom. Od ukupnog broja anketiranih, 50 ispitanika je reklo da se radi mirnog rešavanja radnih sporova obraća reprezentativnom sindikatu, iako reprezentativnost sindikata nema ulogu po pitanju pokretanja mirnog rešavanja radnih sporova. Nažalost, 31 ispitanik je smatrao da bi se radi mirnog rešavanja radnih sporova trebalo obratiti poslodavcu, odnosno ovlašćenom licu poslodavca, što ukazuje na neinformisanost o postupku mirnog rešavanja radnih sporova i primeni Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

Kako se pokreće postupak mirnog rešavanja radnih sporova?



Činjenica da 18 ispitanika smatra da se postupak mirnog rešavanja radnih sporova pokreće tužbom, jasno pokazuje da oni ne znaju da je ovo alternativan način rešavanja radnih sporova. Najveći stepen informisanosti po pitanju pokretanja postupka mirnog rešavanja radnih sporova – predlogom, iskazan je u građevinarstvu i industriji građevinskog materijala (22, od ukupno 30 ispitanika). U prehrambenoj, duvanskoj industriji, poljoprivredi i vodoprivredi na ovo pitanje tačno je odgovorilo 37 od ukupno 54 ispitanika. Međutim, iako ispitanici znaju da se postupak mirnog rešavanja radnih sporova sprovodi pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova uz posredovanje miritelja ili arbitra, da je postupak dobrovoljan i da se pokreće predlogom, 95 ispitanika nikada nije koristilo mirno rešavanje radnih sporova, već i dalje svoja prava ostvaruju pred nadležnim sudom opšte nadležnosti, uz velike troškove, dugotrajne postupke i opasnost nemogućnosti izvršenja meritornih odluka suda. Neophodno je sprovesti nacionalnu kampanju kojom bi se pojasnili alternativni načini rešavanja radnih sporova, a jedan od njih je, svakako, postupak pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova. Zaposleni u Srbiji su izgubili poverenje u državne institucije, sistem države, pa je velikim delom i ovo razlog za neprimenjivanje Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

Da li se mirno rešavanje radnih sporova plaća?



Anketa je pokazala da je 80 ispitanika upoznato sa činjenicom da je postupak pred Agencijom besplatan, dok je 4 ispitanika smatralo da se postupak plaća prema vrednosti spora, a 5 ispitanika da se plaća 1.000,00 dinara, bez obzira na vrednost spora. Ujedno, 12 ispitanika nisu znala da odgovore na pitanje da li se mirno rešavanje radnih sporova plaća. Ispitanici koji su dali pogrešne odgovore, zajedno sa onima koji su rekli da ne znaju odgovor na ovo pitanje, čine četvrtinu ukupnog broja anketiranih. Odgovori pokazuju da, bez obzira na to što su naveli prednosti ovakvih postupaka, oni ne znaju da ih primene u praksi.

Anketirani ispitanici su dali sledeće predloge za unapređenje sistema mirnog rešavanja radnih sporova: obavezati poslodavca da pre upozorenja pred otkaz ugovora o radu pribavi mišljenje Agencije za mirno rešavanje radnih sporova; uvesti zakonsku obavezu obraćanja Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova pre prijave Inspekciji rada; uvesti doslednu primenu i poštovanje postojećih zakona, bez samovolje poslodavca i ličnih osveta; uvesti obaveznost rešavanja sporova pred Agencijom za mirno rešavanje sporova; izbaciti podelu radnih sporova na kolektivne i pojedinačne, jer spor je spor i o svakom sporu treba obavешtavati Agenciju, ako ništa drugo onda zbog evidencije sporova; uvesti krivično delo za neisplaćivanje zarada; uvesti prekršajne i krivične kazne za direktore koji ne poštuju zakon; podići nivo nadležnosti Agencije i dati veća ovlašćenja Agenciji; reklamirati nadležnosti Agencije, jer zaposleni koji nisu u sindikatu i ne znaju za postojanje Agencije za mirno rešavanje radnih sporova; vratiti sudove rada i u okviru njih treba da radi Agencija za mirno rešavanje radnih sporova; zaposleni su neobavešteni o postojanju Agencije za mirno rešavanje radnih sporova; vratiti poverenje radnika u institucije države; neprestano raditi na informisanju zaposlenih o mogućnostima za alternativno rešavanje radnih sporova; sprovesti kampanju na suzbijanju korupcije i unapređivanju pravnog sistema, kojim bi se mehanizmi mirnog rešavanja radnih sporova efikasnije sproveli; rokove u vođenju postupka u vezi sa radnim sporovima skratiti maksimalno; ukinuti privilegije za vlasnike pojedinih preduzeća i to od strane političkih stranaka ili države.

Na osnovu sprovedene ankete u Novom Sadu, u kojoj je učestvovalo 104 ispitanika, može se zaključiti da je postupak mirnog rešavanja radnih sporova, primenom Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, poznat zaposlenima (86 ispitanika). Međutim, 95 ispitanika nikada nije koristilo postupak mirnog rešavanja radnih sporova. Iako je 77

ispitanika odgovorilo da se postupak pokreće predlogom, 80 ispitanika je upoznato da je postupak besplatan, a 55 ispitanika da je postupak dobrovoljan, evidentno je da se pravni institut mirnog rešavanja radnih sporova ne koristi. Ako se sagleda broj radnih sporova koji se vode pred sudom opšte nadležnosti, onda se može zaključiti da se ovaj alternativni način rešavanja radnih sporova ne koristi, iako je postupak brz, besplatan, sa smanjenim rizikom od posledica od strane poslodavca.

Neophodno je izvršiti edukaciju zaposlenih i poslodavaca o pozitivnim zakonskim propisima i alternativnim načinima rešavanja radnih sporova, a sve sa ciljem prevencije i efikasnog rešavanja nagomilanih problema u sferi tržišta rada.

2.3 Upitnik za poslodavce - Mirno rešavanje radnih sporova

Na teritoriji Grada Novog Sada, putem upitnika za poslodavce, anketirano je ukupno 48 privrednih subjekata, svi iz privatnog sektora.

Pregledom pristiglih odgovora na upitnike, utvrđeno je, da je 16 anketiranih privrednih subjekata bilo iz delatnosti poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede, 16 iz delatnosti građevinske i industrije građevinskog materijala i 16 iz delatnosti hemije i nemetala.

Prema broju zaposlenih u anketiranim privrednim subjektima, do 10 lica je zapošljavalo 14 privrednih subjekata, do 50 lica - 26 privrednih subjekata, do 150 lica - šest privrednih subjekata, do 250 lica - jedan privredni subjekt, kao i jedan privredni subjekt koji zapošljava više od 250 lica. Podaci iz popunjenih upitnika odslikavaju realno stanje srpske privrede, kojom dominiraju forme preduzetnika i mala, odnosno srednja preduzeća.

Da su u članstvu Unije poslodavaca Srbije, izjasnila se polovina (24) ispitanika - privrednih subjekata. Ovo iz razloga, što je upitnik poslat i privrednim subjektima koji nisu u članstvu ove organizacije, kako bi se širi krug privrednih subjekata upoznao sa aktivnostima Unije, a pogotovo institutom mirnog rešavanja radnih sporova koji je predmet ovog istraživanja.

Na pitanje da li su upoznati sa postojanjem instituta i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, više od polovine poslodavaca (26), dalo je pozitivan odgovor, u odnosu na 19 poslodavaca koji su se izjasnili da nisu upoznati. Sve ovo govori o još uvek nedovoljnoj informisanosti privrede o postojanju metoda mirnog rešavanja radnih sporova, kao vansudskih metoda.

Poslodavci koji su naveli su upoznati sa postojanjem instituta i načelima mirnog rešavanja radnih sporova pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, kao najčešći izvor informacija istakli su Uniju poslodavaca Srbije (9 ispitanika), pet ispitanika se izjasnilo da je o istom upoznato putem institucija sistema, jedan je naveo drugi izvor (teorijska saznanja tokom redovnog školovanja), dok se 26 ispitanika izjasnilo da je sa ovim institutom i mehanizmima upoznato preko sredstava javnog informisanja, a tri preko poslovnog saradnika/partnera. Pozitivno je istaći da se najveći broj poslodavaca, sa postojanjem instituta i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova upoznao putem sredstava javnog informisanja, mada nije naveden izvor same informacije za medije. Manje je pozitivna činjenica, da se samo pet ispitanika, sa postojanjem ove autonomne javne službe, njenim nadležnostima i prednostima mirnih metoda rešavanja radnih sporova, upoznalo putem institucija sistema.

Nadalje, poslodavci koji su upoznati sa postojanjem instituta i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, kao najčešće prednosti ovog vida rešavanja radnih sporova navodili su brzinu

rešavanja (15), besplatan postupak (8), smanjen rizik od posledica (4). Jedan poslodavac je istakao, da je slušajući o radu Republičke agencije, čuo i za prednosti mirnog rešavanja radnih sporova, ali da ipak nije siguran kako ova institucija funkcioniše u praksi u nacionalnom okruženju, dok je drugi naveo da je upoznat sa načelima ovog vida rešavanja radnih sporova, ali je istakao da je o istima upoznat samo s teorijskog aspekta, s obzirom da nije koristio ovaj institut tokom svog poslovanja. Prikazani rezultati upitnika, ipak upućuju na nizak nivo informacija o svim prednostima ovih vansudskih metoda rešavanja radnih sporova, pogotovo što se većina poslodavaca u svojim odgovorima nije opredelila za sve navedene prednosti, koje su glavni kvalifikativi ovih metoda.

Na pitanje da li su koristili institut mirnog rešavanja radnih sporova, najveći broj, čak 47 poslodavaca, izjasnilo se negativno, naspram samo jednog poslodavca koji je izneo da je isti koristio u svojoj poslovnoj praksi. Sve ovo dodatno potkrepljuje rezultate analize da je među poslodavcima veoma nizak nivo informacija o prednostima ovog vansudskog metoda rešavanja radnih sporova, kao i uopšte informacija o postojanju javne službe čija je nadležnost posredovanje i arbitraža. Takođe, ovakav rezultat sigurno govori i o velikom nepoverenju privrede u institucije sistema.

Poslodavac, koji je istakao da je koristio institut mirnog rešavanja radnih sporova, naveo je i da je isti koristio samo jednom. Ostali poslodavci, njih 47, su se izjasnili da institut mirnog rešavanja radnih sporova nisu koristili u svojoj poslovnoj praksi, i to u usled neinformisanosti o ovoj mogućnosti (7), ali su navodili (24 ispitanika) i druge razloge, kao npr. potrebu za više saznanja o prednostima ovog vida rešavanja radnih sporova i jasne garancije u njegovu efikasnost i nepristrasnost arbitara.

Na pitanje šta po njihovom mišljenju predstavlja mirno rešavanje radnih sporova, većina poslodavaca (24), izjasnila se da je to rešavanje radnog spora uz posredovanje miritelja ili arbitra, 17 da je to rešavanje radnog spora pred arbitražom, shodno opštem aktu ili Zakonu o radu, nadalje osam ispitanika se izjasnilo da je to način rešavanja radnog spora pred organima poslodavca, dok se njih šest izjasnilo da je to rešavanje radnog spora pred nadležnim sudom. Različitost odgovora, upućuje na nepoznavanje stvarnih nadležnosti Republičke agencije.

Povodom vrste radnih sporova, s obzirom da je poslodavcima ostavljena mogućnost davanja i više odgovora, najveći broj (26) se izjasnio da su to sporovi u vezi sa primenom kolektivnog ugovora, 25 da su to individualni i kolektivni radni sporovi, 17 da su to sporovi u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa, 16 da su to sporovi u vezi sa zlostavljanjem na radu, a šest ispitanika je naveo da su to sporovi u vezi sa ostvarivanjem prava na informisanje.

I ovde ponovo, različitost odgovora upućuje na visok nivo nepoznavanja materije i osnovnih načela mirnog rešavanja radnih sporova, te stvarnih nadležnosti Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova.

Takođe, većina poslodavaca (37), smatra da je mirno rešavanje radnih sporova dobrovoljno, u odnosu na samo tri poslodavca, koji su istakli da je isto obavezno. U vezi sa ovim pitanjem iz Upitnika, ističemo da je osam ispitanika ostalo neizjašnjeno, a pretpostavka za to je verovatno neupućenost u predmetnu materiju i prednosti metoda rešavanja radnog spora pred Republičkom agencijom.

Na pitanje kome se zaposleni obraćaju radi mirnog rešavanja radnih sporova, najveći broj poslodavaca je označio Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova (29 ispitanika), dok bi se 15 obratilo miritelju ili arbitru, 10 poslodavcu, odnosno ovlašćenom licu poslodavca, 5 reprezentativnom sindikatu, a 3 nadležnom sudu.

Na pitanje o vrsti podneska kojim se pokreće postupak mirnog rešavanja radnih sporova, najčešći odgovor poslodavaca (28) je da se ovaj postupak pokreće predlogom, pet smatra da nije predviđena posebna forma, dok su četiri istakla da se isti pokreće tužbom. Ovi odgovori, ipak upućuju na nezavidan nivo informisanosti o predmetnim metodima, načelima istih, odnosno ukazuju na nepostojanje jasne svesti o razgraničenju sudskih i vansudskih metoda rešavanja radnih sporova.

Po pitanju da li je mirno rešavanje radnih sporova besplatno ili se plaća taksa po utvrđenoj tarifi, najčešći odgovor poslodavaca (28), glasio je da je postupak besplatan, dok se devet njih izjasnilo da se za isti postupak plaća taksa prema vrednosti spora. Ovi odgovori, još jednom upućuju na nedovoljan nivo informisanosti poslodavaca o predmetnim metodima i prednostima istih, odnosno ukazuju na nepostojanje jasne svesti o razgraničenju sudskih i vansudskih metoda rešavanja radnih sporova.

Na kraju, poslodavci su istakli da bi ovaj vid rešavanja radnih sporova svakako trebalo da bude brži i efektivniji u odnosu na sudske sporove, što bi bilo od uticaja i na smanjenje trškova, iz kojih razloga su izneli sledeće predloge za unapređenje efikasnosti ovih metoda u Republici Srbiji:

- zajedničke i kordinisane aktivnosti Države i privrede na unapređenju rada Agencije i širenje svesti o prednostima mirnih metoda rešavanja radnih sporova kroz jasno razgraničenje u odnosu na sudske;
- efikasniji rad sudova u postupcima izvršenja odluka Agencije;
- aktivniji rad reprezentativnih sindikata i Unije poslodavaca Srbije na propagiranju načela i prednosti rešavanja sporova mirnim putem pred Republičkom agencijom;
- potrebu za kvalitetnim informacijama u sredstvima javnog informisanja o radu Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, a naročito uspešno okončanim postupcima pred istom;
- širenje svesti o zakonskoj obavezi poslodavca da zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu; da zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima; da zaposlenom pruži obaveštenje o uslovima rada, organizaciji rada i pravima i obavezama koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu; da zaposlenom obezbedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu; da zatraži mišljenje sindikata u slučajevima utvrđenim zakonom, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan sindikat od predstavnika koga odrede zaposleni, a sve ovo u cilju predupređenja nastanka radnih sporova.

Takođe, pojedini ispitanici su istakli da nisu dovoljno upoznati sa alternativnim metodima rešavanja radnih sporova, iz kog razloga ne mogu dati ni predloge za unapređenje istih.

Ovom prilikom napominjemo da je poslodavac koji je izneo da je nastali spor u svom privrednom subjektu rešio uz posredovanje Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova istakao da su stranke u sporu prvo postigle sporazum o mirnom rešavanju spora, a onda je usledila arbitraža od strane izabranog arbitra sa liste Agencije. Sam postupak arbitraže je bio efikasan i postupak je okončan uspešno na obostrano zadovoljstvo, iz kojih razloga je i odluka arbitra dobrovoljno prihvaćena. Ispitanik je naročito istakao, da će zbog pozitivnog iskustva i ubuduće koristiti usluge ove institucije, ako se za to ukaže potreba.

Takođe, na poziv da iznesu svoja eventualna dodatna saznanja ili ocenu u vezi sa mirnim rešavanjem radnih sporova i ovim istraživanjem, ispitanici su se najčešće izjašnjavali da nemaju dodatna saznanja, da nisu dovoljno upoznati sa ovim metodima niti rezultatima rada Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova, iz kog razloga ne mogu dati objektivnu ocenu. Pojedici su iskazali i svoju sumnju u efikasnost ovog metoda, odnosno funkcionisanje samog sistema u praksi, te naveli da će svoje komentare izneti nakon objavljivanja rezultata istraživanja. Istakli su da od istraživanja očekuju da isto pruži realniju sliku o radu Republičke agencije, odnosno nivou znanja javnosti o predmetu istraživanja i mogućnostima za unapređenje rada Agencije i dizanje instituta mirnog rešavanja radnih sporova na jedan viši nivo, s obzirom na njegov značaj kao načina za predupređenje dugih parnica, odnosno sprečavanja štrajka i drugih kolek-

tivnih akcija zaposlenih. S tim u vezi, potrebno je istaći, da je jedan ispitanik naveo da ima saznanja da pojedini miritelji i arbitri sa liste Agencije za mirno rešavanje radnih sporova nisu niti jednom angažovani kao posrednici u sporovima pred Agencijom, te je postavio pitanje po kom ključu se isti biraju da budu posrednici za pojedine sporove.

3. Istraživanje za grad Niš

3.1 Osnovni statistički podaci

Niš je administrativni centar Nišavskog okruga i regionalni centar jugoistočne Srbije. Nalazi se u niškoj kotlini uz ušće Nišave u Južnu Moravu. Područje grada zahvata površinu od 59.671 ha, na kome se nalazi Niš, Niška Banja i 68 prigradskih i seoskih naselja.

Niš ima 255.518 stanovnika i treći je po veličini u zemlji, najveći grad centralne Srbije i sedište Nišavskog okruga. Niš se nalazi na raskršnici balkanskih i evropskih puteva koji povezuju Evropu sa Bliskim istokom i od davnina važi za kapiju Istoka i Zapada.

Niš spada među razvijene gradove Srbije i industrijski je i turistički centar od nacionalnog značaja. Grad Niš učestvuje sa 4,13% u stvaranju ukupnog bruto domaćeg proizvoda (u daljem tekstu: BDP-a), a sa 84,31% u stvaranju bruto proizvoda Nišavskog okruga.

Kao saobraćajni čvor evropskih putnih i železničkih pravaca, sa aerodromom, lako je dostupan iz svih pravaca. Kao savremeni univerzitetski grad istovremeno je prirodni, društveni, privredni, obrazovni, zdravstveni, kulturni i sportski centar jugoistočne Srbije. Niš je jedan od šest funkcionalnih makroregionalnih centara Srbije. Osim opština koje pripadaju Nišavskom okrugu (Aleksinac, Gadžin Han, Doljevac, Merošina, Ražanj i Svrlijig), Nišu gravitiraju i čitava južna (Toplički, Jablanički i Pčinjski okrug) i istočna Srbija (Zaječarski, Borski, Pirotski okrug), tj., region u kome živi oko milion stanovnika.

Na teritoriji Grada Niša posluje 3.233 privrednih društava, a 7.765 fizičkih lica svoju delatnost obavlja u formi preduzetnika (Izvor: Uprava za privredu, održivi razvoj i zaštitu životne sredine Grada Niša, podaci sa 31.12.2010. godine).

Analizirajući privrednu strukturu Grada Niša prema trosektorskom modelu uočava se da tercijarni sektor participira sa najvećim procentom u stvaranju BDP-a, a zatim industrija i poljoprivreda kod kojih je taj procenat niži. Učešće tercijarnog sektora daleko je ispod nivoa nekih evropskih gradova slične veličine, što se posebno odnosi na doprinos turizma u ukupnom dohotku. Prerađivačka industrija zauzima dominantno mesto u stvaranju BDP-a (sa 49,1% u 2005. godini), a zatim slede trgovina na veliko i malo i saobraćaj (sa 23,5% i 9,7%, respektivno). Od ostalih delatnosti jedino je značajnije još učešće građevinarstva (učestvuje u stvaranju BDP-a sa 5,1% u 2005. godini), a zanimljivo je veoma nisko učešće poljoprivrede, lova, šumarstva i vodoprivrede (sa 3,9%), kao i izuzetno nizak doprinos ugostiteljsko-turističkih kapaciteta u stvaranju BDP-a (2,0%), što ukazuje na gore pomenuti mali doprinos turizma ukupnom razvoju Grada Niša. Opšti nivo industrijske proizvodnje u Nišu je nizak. Takođe, iako pokazuje tendenciju rasta, podaci pokazuju da preduzetništvo na teritoriji Grada Niša još uvek nije dostiglo nivo Republike Srbije, i da ovaj segment treba i dalje podsticati (Izvor: Strategija razvoja malih i srednjih preduzeća i preduzetništva Grada Niša 2009 - 2013. godine, Grad Niš, novembar 2009. godine).

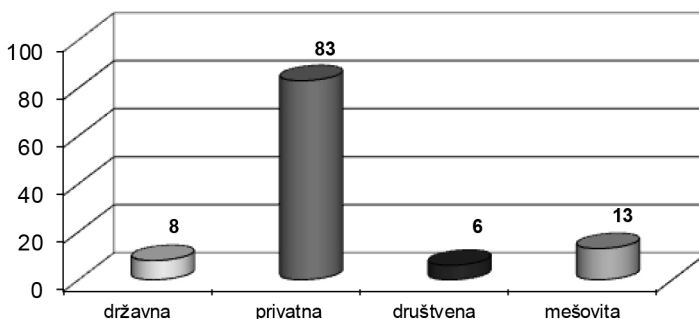
3.2 Upitnik za zaposlene - Mirno rešavanje radnih sporova

U okviru projekta "Socijalni partneri zajedno u podršci mirnom rešavanju radnih sporova", radi utvrđivanja u kojoj meri su zaposleni upoznati sa vansudskim - alternativnim metodama rešavanja radnih sporova, Savez samostalnih sindikata Srbije i Ujedinjeni granski sindikati "Nezavisnost" sprovedli su u gradu Nišu istraživanje anketnog tipa. Na

osnovu sačinjenog upitnika anketirano je 110 predstavnika zaposlenih u delatnostima prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede (46), građevinarstva i industrije građevinskog materijala (42) i delatnosti hemije i nemetala (22). Anketa je bila anonimna i sadržala je samo nekoliko pitanja za identifikaciju strukture uzorka, kao što su: podaci o polu, stepenu stručne spreme, broju godina radnog staža, struci. Upitnik je bio poluusmeren, na 14 od 16 pitanja ponuđen je odgovor.

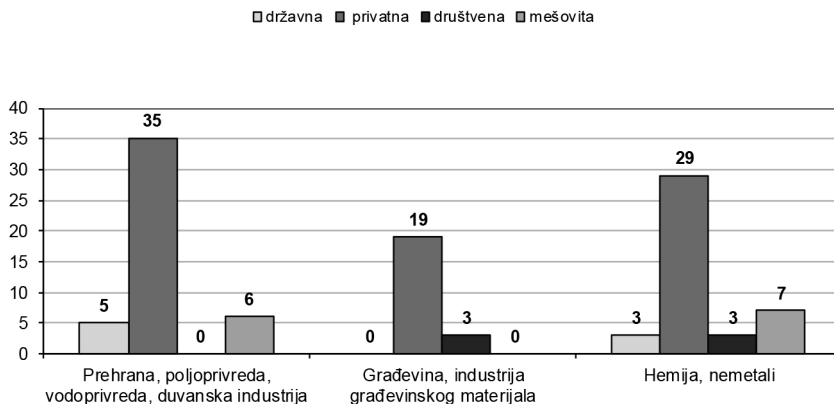
Na dva pitanja ispitanici su sami davali odgovor.

Broj ispitanika u odnosu na oblik svojine privrednih društava u kojima su zaposleni



Ukupno je anketirano 110 ispitanika i to: iz privrednih društava u kojima je privatni oblik svojine (83 ispitanika), 13 ispitanika iz privrednih društava mešovite svojine, 8 iz društva državne i 6 iz društvene svojine.

Broj ispitanika u odnosu na oblik svojine privrednih društava u kojima su zaposleni - pregled po sektorima



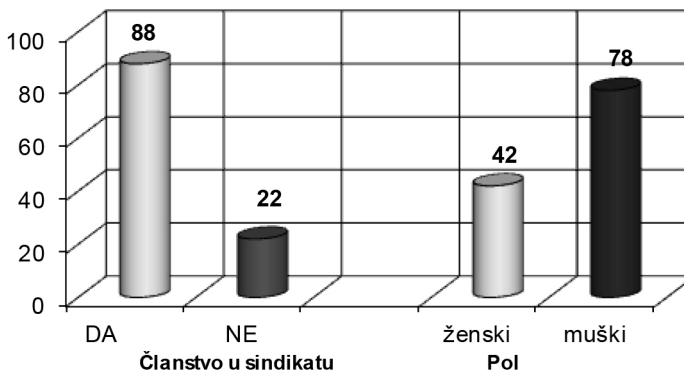
Najveći broj ispitanika je iz privrednih subjekata u privatnoj svojini i to po delatnosti: 35 ispitanika iz delatnosti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vo-

doprivrede, 29 ispitanika iz hemije i nemetala; dok je 19 ispitanika građevinarstva i industrije građevinskog materijala. Iz mešovitih privrednih društava 6 ispitanika je iz prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede i 7 ispitanika iz hemije i nemetala. Iz privrednih društava državnog oblika svojine, 5 ispitanika je iz delatnosti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede i 3 iz delatnosti hemije i nemetala. Najmanji broj ispitanika je iz državnih privrednih društava, 3 ispitanika iz građevinarstva i industrije građevinskog materijala i 3 ispitanika iz hemije i nemetala. Prema broju zaposlenih u privrednim subjektima, anketirano je:

Delatnosti	Prehrana, poljoprivreda, vodoprivreda, duvanska ind.	Građevina, industrija građevinskog materijala	Hemija, nemetali	Ukupno
Broj zaposlenih				
Do 10 zaposlenih	0	9	5	14
Do 50 zaposlenih	4	13	6	23
Do 150 zaposlenih	13	9	3	25
Do 250 zaposlenih	0	6	3	9
Više od 250 zaposlenih	29	5	5	39
UKUPNO	46	42	22	110

Iz velikih privrednih društava koja zapošljavaju preko 250 radnika je i najveći broj ispitanika (39), i to 29 iz delatnosti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede. 25 ispitanika je iz privrednih društava koja imaju do 150 zaposlenih i 23 ispitanika iz privrednih društava koja zapošljavaju do 50 radnika.

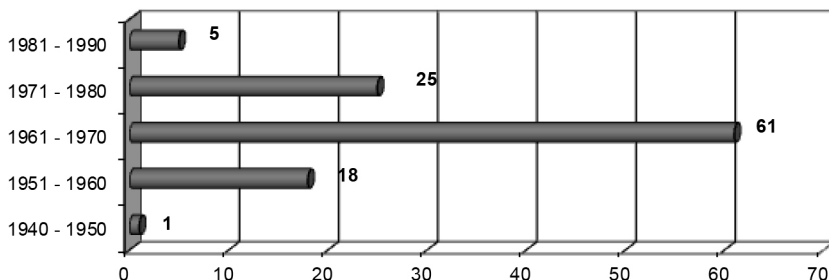
Članstvo u sindikatu i polna struktura ispitanika



Popunjavanju ankete pristupio je veći broj muškarca nego žena u sve tri delatnosti. Najveća razlika u polnoj strukturi je u delatnosti građevinarstva i industrije građevinskog materijala, gde je učešće žena samo 29%, što je i opravdano, imajući u vidu da je to delatnost u kojoj su većinom zaposleni muškarci.

Takođe je primetno da je velika većina anketiranih sindikalno organizovana, što je i razumljivo, ako se ima u vidu da su istraživanje sproveda dva najbrojnija sindikata u Srbiji. Od 110 ispitanika čak 88 su članovi sindikata. U delatnosti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede od 46 anketiranih, 44 su članovi sindikata, što je preko 95%, u delatnosti hemije i nemetala od 22 ispitanika, 14 su članovi sindikata, a u delatnosti građevinarstva i građevinskog materijala od 42 anketirane osobe, 30 je sindikalno organizovano.

Starosna struktura ispitanika



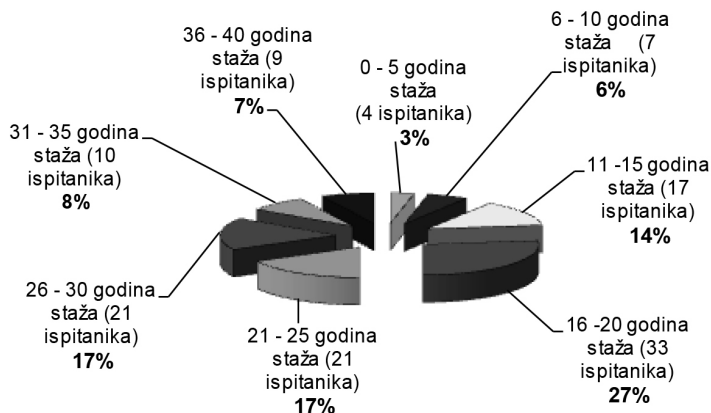
Od ukupnog broja anketiranih (110) u sve tri delatnosti, najveći broj ispitanika, preko 55%, je između 42 i 53 godine života. Ovaj podatak nije slučajna s obzirom da je prosečna starost stanovništva u Srbiji 42 godine i da je Srbija među pet demografski najstarijih zemalja u svetu.

U donjoj tabeli prikazana je starosna struktura po delatnostima, gde se može videti da je skoro četvrtina anketiranih u delatnostima prehrane, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede (23%) i građevine i građevinskog materijala (28%), starosne dobi od 42-53 godine. Nizak je procent anketiranih između 23-32 godine, samo 4,5% u delatnosti prehrane, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede i 7% u delatnosti građevinarstva i industrije građevinskog materijala, dok u delatnosti hemije i nemetala nema ispitanika te starosne dobi. Ovakva starosna struktura je u skladu sa zaposlenošću u delatnostima obuhvaćenim istraživanjem.

Broj anketiranih prema starosnoj strukturi u delatnostima:

Delatnosti	Prehrana, poljoprivreda, vodoprivreda, duvanska ind.	Građevina, industrija građevinskog materijala	Hemija, nemetali	Ukupno
Godina rođenja				
1940-1950	0	1	0	1
1951-1960	6	8	4	18
1961-1970	25	20	16	61
1971-1980	13	10	2	25
1981-1990	2	3	0	5
Ukupno	46	42	22	110

Anketirani prema godinama radnog staža



S obzirom da je najveći broj anketiranih starosne dobi od 43 - 53 godine, ne čudi što i najveći broj ispitanika (61%) u sve tri delatnosti ima između 16 – 30 godina radnog staža. Najviše anketiranih sa ukupnim brojem godina radnog staža od 16 - 20 godina je u delatnosti prehrane, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, njih 19 i 13 ispitanika, takođe u toj delatnosti koji imaju između 21 - 25 godina radnog staža.

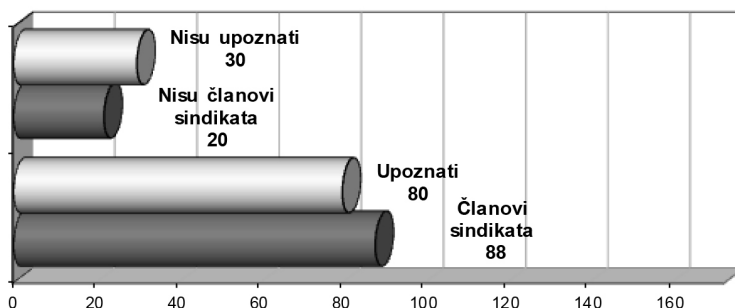
Anketirani prema stručnoj spremi



Najviše ispitanika iz sve tri delatnosti je sa srednjom stručnom spremom, ukupno 58%, što je razumljivo imajući u vidu da je 59,8% zaposlenih u Srbiji sa srednjom stručnom spremom i da u obrazovnoj strukturi stanovništva Srbije starijeg od 15 godina, učestvuju sa 41.1%.

U delatnosti prehrambene, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede sa srednjom školom je 25 ispitanika, 13 je sa višim i 8 sa visokim obrazovanjem. Anketiranih iz delatnosti hemije i metala sa srednjom školom je 14, sa višom 4 i sa visokim obrazovanjem 4 ispitanika. U delatnosti građevinarstva i industrije građevinskog materijala 25 ispitanika je sa srednjom školom, 5 sa višim i 12 sa visokim obrazovanjem.

**Broj ispitanika koji su članovi sindikata
u odnosu na broj onih koji su upoznati sa institutom
i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova**

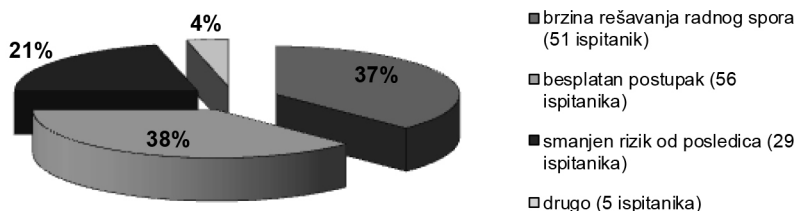


Veoma visok procenat, skoro 73% od ukupnog broja ispitanika, upoznato je sa mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova. Od 46 ispitanika iz delatnosti prehrane, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede, 35 je upoznato sa tim mehanizmom. Iz delatnosti građevine i građevinskog materijala od 42 ispitanika 32 je upoznato, iz delatnosti hemije i nemetala od 22 ispitanika, 13 je upoznato. Analizirajući odgovore 88 ispitanika koji su sindikalno organizovani uočava se da su oni velikom većinom (80 ispitanika) upoznati sa mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova i to preko svog sindikata (75 ispitanika). Malo manje od četvrtine ukupno anketiranih (25 ispitanika), za mehanizam mirnog rešavanja radnih sporova je čulo preko sredstava informisanja.

Delatnosti	Prehrana, poljoprivreda, vodoprivreda, duvanska ind.	Građevina, industrija građevinskog materijala	Hemija, nemetali	Ukupno
Način informisanja				
Poslodavac	8	2	0	10
Sindikata	36	26	13	75
Kolega	6	2	1	9
Sredstva informisanja	10	9	6	25
Iskustvo poznanika	3	1	2	6
Drugi izvor	3	1	1	5
Ukupno	66	41	23	130

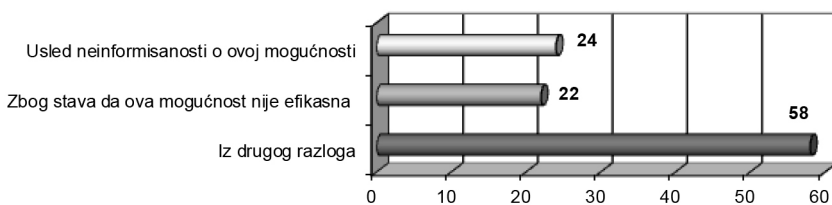
Od 110 ukupno anketiranih, 80 ispitanika se izjasnilo da je upoznato sa institutom i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova. Kao prednost ovog mehanizma većina ispitanika u sve tri delatnosti smatra da je podjednako važno i što je postupak besplatan (56 ispitanika) i brzina rešavanja radnog spora (51), dok nešto manji broj ispitanika (29) navodi kao prednost smanjen rizik od posledica. Ispitanici su takođe naveli kao prednost da bi to trebalo da bude rešenje u kome su obe strane zadovoljne.

Prednosti mirnog rešavanja radnih sporova



Iako upoznati sa mehanizmom i prednostima mirnog rešavanja radnih sporova, čak 97 od 110 ispitanika nije koristilo ovaj mehanizam. Većina ispitanika nije imala potrebe za tim, dok 24 ispitanika kao razlog navodi neinformisanost o ovoj mogućnosti, a 22 ispitanika smatra da ova mogućnost nije efikasna. Kao neke od razloga nekorišćenja mehanizma mirnog rešavanja radnih sporova, anketirani su naveli: strah od posledica; nedostatak vere u institucije i ishod; odbijanje ideje od strane poslodavca u startu; nedostatak poverenja u dobru volju i pravičnost institucija.

Razlozi usled kojih ispitanici nisu koristili mogućnost mirnog rešavanja radnih sporova



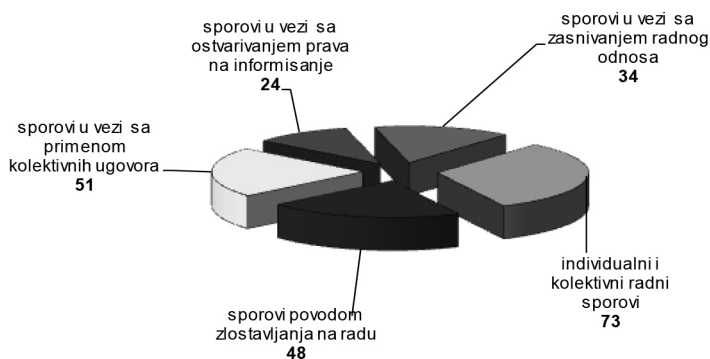
Od 104 ispitanika koji nisu koristili mirno rešavanje radnih sporova

Šta je, po Vašem mišljenju mirno rešavanje radnih sporova? (uz mogućnost zaokruživanja više odgovora)

Delatnosti	Prehrana, poljoprivreda, vodoprivreda, duvanska ind.	Građevina, industrija građevinskog materijala	Hemija, nemetali	Ukupno
Rešavanje radnog spora:				
- pred organima poslodavca	16	9	4	29
- pred sudom	3	3	1	7
- uz posredovanje miritelja ili arbitra	24	19	7	50
- pred arbitražom, shodno opštem aktu ili ZOR	10	21	13	44
Ukupno	53	52	25	130

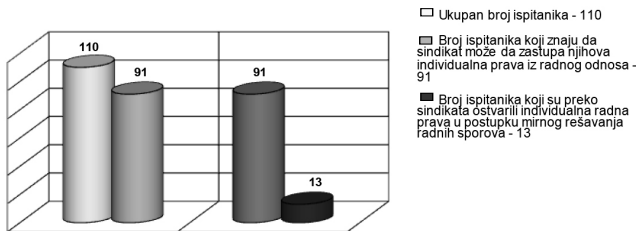
Koliko su anketirani u stvari samo površno upoznati sa mehanizmom mirnog rešavanja radnih sporova, vidi se i po odgovorima ispitanika na pitanje šta je po njihovom mišljenju mirno rešavanje radnih sporova. S obzirom da je bila ponuđena mogućnost zaokruživanja više odgovora, dešavalo se da pojedini od 50 ispitanika koji su tačno odgovorili da je mirno rešavanje radnih sporova, rešavanje radnog spora uz posredovanje miritelja ili arbitra, zaokruže još neki od ponuđenih odgovora koji nisu tačni. Takođe, mišljenje čak 44 ispitanika da je rešavanje radnog spora pred arbitražom, shodno opštem aktu ili Zakonu o radu, 29 ispitanika koji smatraju da se postupak mirnog rešavanja radnih sporova odvija pred organima poslodavca i 7 ispitanika da je mirno rešavanje radnih sporova - rešavanje spora pred sudom, potvrđuje ovu konstataciju.

Koji radni sporovi postoje?



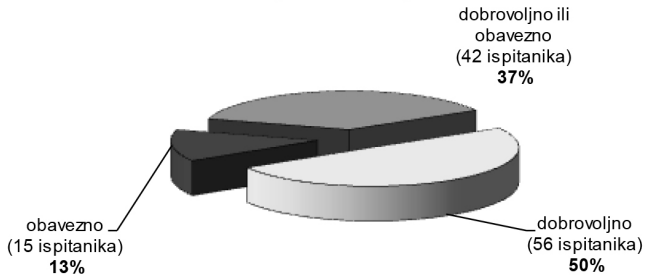
Da ispitanici u velikom broju ne poznaju vrste radnih sporova može se videti i kroz odgovore na pitanje "koji radni sporovi postoje?" Od ukupnog broja anketiranih iz sve tri delatnosti, na ovo pitanje, 73 ispitanika je tačno odgovorilo da su to individualni i kolektivni radni sporovi. U delatnosti prehrane, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede 37 od 46 ispitanika, u delatnosti hemije i nemetala 11 od 22 ispitanika i u delatnosti građevinarstva i industriji građevinskog materijala 25 od 42 ispitanika. Međutim, i ovde nailazimo da su pojedini ispitanici, pored tačnog odgovora, zaokružili i da su to sporovi povodom zlostavljanja na radu (48 ispitanika) koji se sprovode shodno Zakonu o zabrani zlostavljanja na radu, a ne Zakonu o mirnom rešavanju radnih sporova, ili sporovi u vezi sa primenom kolektivnih ugovora (51 ispitanik), čija neadekvatna primena, otvara mogućnost rešenja kroz kolektivni radni spor.

Ostvarivanje individualnih radnih prava mirnim rešavanjem radnih sporova preko sindikata



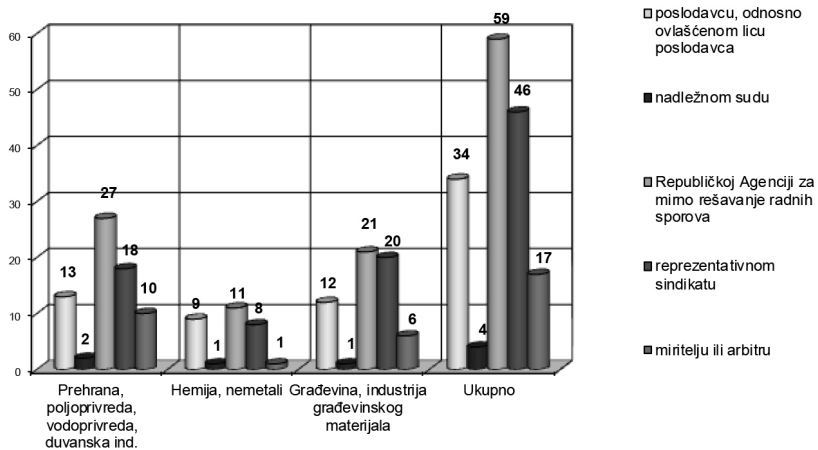
Anketa je pokazala da 83% anketiranih zna da sindikat može da zastupa njihova individualna prava iz radnog odnosa, ali je samo 19% ispitanika koristilo tu mogućnost i to davanjem punomoćja sindikatu, angažovanjem predsednika sindikata u preduzeću, korišćenjem preporuka sindikata.

Mirno rešavanje radnih sporova može biti:



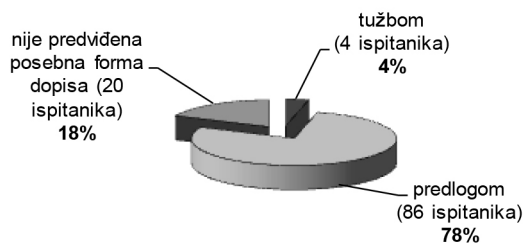
Polovini ispitanika (50%) je poznato da je mirno rešavanje radnih sporova dobrovoljno. Prilično je visok i procenat ispitanika (37%) koji su odgovorili da je dobrovoljno ili obavezno, dok svega 11% ispitanika misli da je obavezno. Ovi podaci dodatno govore u prilog činjenici da su zaposleni nedovoljno informisani o suštini procesa mirnog rešavanja radnih sporova.

Kome se zaposleni obraća radi mirnog rešavanja radnih sporova?



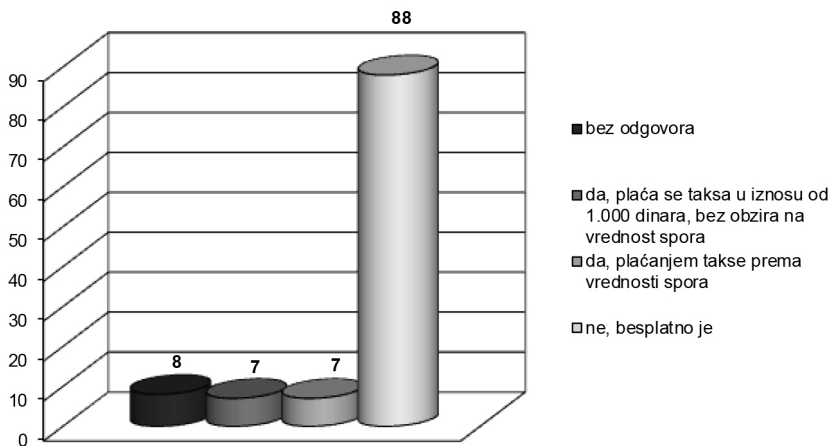
Ohrabrujući je podatak da se 59 ispitanika od 110 anketiranih izjasnilo da se radi mirnog rešavanja radnih sporova treba obratiti Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova, 49 smatra da se treba obratiti i reprezentativnom sindikatu, 34 bi se obratilo poslodavcu, odnosno ovlašćenom licu poslodavca, 17 miritelju ili arbitru.

Kako se pokreće postupak mirnog rešavanja radnih sporova?



Od ukupnog broja anketiranih, najveći broj ispitanika (86) je odgovorilo tačno tj. da se postupak mirnog rešavanja radnih sporova pokreće predlogom. 20 ispitanika misli da nije predviđena posebna forma dopisa i vrlo mali broj, samo 4 ispitanika, smatra da se postupak pokreće tužbom. U sve tri grane veoma je visok procenat ispitanika koji su dali tačan odgovor. Iz delatnosti prehrane, duvanske industrije, poljoprivrede i vodoprivrede 80%, hemije i nemetala 77% i građevinarstva i industrije građevinskog materijala 76%.

Da li se mirno rešavanje radnih sporova plaća?



Na pitanje da li se mirno rešavanje radnih sporova plaća 88 ispitanika dalo je tačan odgovor da je besplatno. Približno jednak broj ispitanika se izjasnilo da se plaća taksa prema vrednosti spora (7 ispitanika), da se plaća taksa u iznosu od 1.000,00 din, bez

obzira na vrednost spora (7 ispitanika) i bez odgovora (8 ispitanika). Ovim se potvrđuje da 80% ispitanika dobro zna da je rešavanje radnih sporova mirnim putem besplatno, a uz činjenicu da se retko pristupa rešavanju sporova mirnim putem potvrđuje da su u pitanju neki drugi razlozi – nepoverenje u institucije, dužina trajanja sporova ili da ovim putem neće spor biti rešen.

U cilju unapređivanja efikasnosti sistema mirnog rešavanja radnih sporova anketirani ispitanici dali su sledeće komentare i sugestije: poboljšati informisanje radnika i poslodavaca o prednostima mirnog rešavanja sporova; ohrabriti radnike i poslodavce da koriste mirno rešavanje radnih sporova; organizovati kampanje o prednosti rešavanja radnih sporova mirnim putem; definisati preciznije ulogu i jurisdikciju Agencije; uvesti obaveznost da poslodavci ne bi odbijali saradnju, znajući da se radnici teže odlučuju na tužbu i sud zbog sporosti i korupcije pa računaju da će radnik da se pomiri sa sudbinom; regulisati efikasan rad Agencije i obavezujuću saradnju svih aktera na pravi način, uokvirujući ga zakonom; uveriti aktere da mogu da imaju poverenje u pravičnost i rad Agencije; bolje informisati radnike uopšte o njihovim pravima; boriti se da ovaj mehanizam zaživi pogotovo danas u vremenu beskrupulozne tranzicije; veće angažovanje i ozbiljnost u radu arbitara; poboljšati obaveštenost i upućenost zaposlenih kroz seminare i radionice.

Prema saznanjima nekih od ispitanika u vezi sa mirnim rešavanjem radnih sporova, zaposleni su nepoverljivi i u strahu su da će trpeti posledice od strane poslodavaca ako se obrate Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova. Takođe, zaposleni nemaju poverenja u rad Agencije pretpostavljajući da je podložna korupciji i pritisku poslodavaca ili političkom uticaju, te ovom mehanizmu pristupaju sa dozom rezerve; da su dosadašnja iskustva pokazala da su mnoge institucije sistema korumpirane, da ne mogu da računaju na pravedne postupke i realnu pomoć, čak i kada se radi o očiglednom kršenju njihovih prava.

Ukupno računajući rezultate svih anketiranih, 80 ispitanika se izjasnilo da je upoznato sa postojanjem instituta i mehanizma mirnog rešavanja radnih sporova. Iako 86 ispitanika zna da se postupak pokreće predlogom, 88 ispitanika zna da je postupak besplatan, a 57 ispitanika da je postupak dobrovoljan, 97 ispitanika nikada nije koristilo postupak mirnog rešavanja radnih sporova. Većina zato što nije imala potrebe, ali i usled neinformisanosti i stava da ova mogućnost nije efikasna.

Veliki broj ispitanika (88) sindikalno je organizovan. O postojanju i radu Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, i mogućnosti da sindikat zastupa njihova individualna i kolektivna radna prava, informisani su kroz edukaciju preko sindikata. Međutim, manje od četvrtine ispitanika je iskoristilo tu mogućnost.

Ovi podaci ukazuju na potrebu detaljnijeg informisanja o postupku i primeni Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova i promovisanja Agencije za mirno rešavanje radnih sporova. Bitno je zaposlene uputiti na to kako zakon funkcioniše i njegovu konkretizaciju i primenu, a ne samo na uopšteno ukazivanje postojanja Agencije i mogućnost da se sporovi reše mirnim putem.

3.3 Upitnik za poslodavce - Mirno rešavanje radnih sporova

Na teritoriji Grada Niša, putem upitnika za poslodavce, anketirano je ukupno 48 privrednih subjekata i svi oni su bili iz privatnog sektora.

Pregledom pristiglih odgovora na upitnike, utvrđeno je da je 16 anketiranih privrednih subjekata bilo iz delatnosti poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede, 15 iz delatnosti građevinske i industrije građevinskog materijala i 17 iz delatnosti hemije i nemetala.

Prema broju zaposlenih u anketiranim privrednim subjektima, do 10 lica je zapošljavao

31 privredni subjekt, do 50 lica - 12 privrednih subjekata, do 150 lica - pet privrednih subjekata, dok privrednih subjekata sa 250 i više zaposlenih nije bilo među onim ispitanicima koji su dostavili svoje odgovore na upitnik. Podaci iz popunjenih upitnika odlikavaju realno stanje srpske privrede, kojom dominiraju forme preduzetnika i mala, odnosno srednja preduzeća, što se takođe poklapa i sa podacima sadržanim u Strategiji razvoja malih i srednjih preduzeća i preduzetništva Grada Niša 2009 - 2013. godine.

Da su u članstvu Unije poslodavaca Srbije, izjasnilo se više od polovine (27) poslodavaca - privrednih subjekata, u odnosu na 20 onih koji su se izjasnili da nisu u članstvu ove organizacije. Ovo je rezultat nastojanja da se upitnik dostavi što većem broju privrednih subjekata, i to sve zbog vizije Unije kao lidera poslodavaca Srbije. Ova vizija se ostvaruje kroz kontinuirane aktivnosti, koje često uključuju šire grupe privrednih subjekata (potencijalni članovi), kako bi ih direktno upozнала sa svojom misijom i radom, te podstakla na udruživanje u poslodavačku zajednicu, što sve ima za cilj unapređenje i bolju zaštitu poslovnih interesa poslodavaca Srbije.

Na pitanje da li su upoznati sa postojanjem instituta i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, malo više od polovine poslodavaca (25), dalo je negativan odgovor, u odnosu na 14 onih koji su se izjasnili da su upoznati. Sve ovo govori o nedovoljnom stepenu informisanosti sveta kapitala i javnosti uopšte o postojanju metoda mirnog rešavanja radnih sporova, kao vansudskih metoda.

Poslodavci, koji su upoznati sa postojanjem instituta i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, kao najčešći izvor informacija naveli su Uniju poslodavaca Srbije (15 ispitanika), 11 ispitanika je navelo da je o istom upoznato kroz sredstva javnog informisanja, jedan ispitanik je naveo poslovnog saradnika/partnera kao izvor saznanja, dok se drugi izjasnio da je upoznat sa ovim institutom, ali nije siguran za izvor informacija. Niti jedan od ispitanika, kao izvor informacija o ovom metodu nije naveo institucije sistema. S obzirom da je najveći procenat ispitivanja, kao izvor informacija naveo Uniju poslodavaca Srbije, ovom prilikom treba istaći da je to rezultat njene aktivnosti i uloge u pravovremenom upoznavanju poslodavca sa pozitivnim zakonodavstvom, koje nosi kako prava, tako i obaveze poslodavaca i zaposlenih. Ipak, u odnosu na ukupan broj ispitanika, ovo predstavlja manje od jedne trećine, što znači i da ta misija nije do kraja izvršena, te da je potrebno dodatno širenje znanja. Takođe, nije pohvalno ni što se niko od ispitanika nije izjasnio da je sa predmetnim institutima upoznat preko institucija sistema. Ovo samo govori o potrebi širenja nadležnosti službi inspekcije rada i na edukaciju i preventivno delovanje prema poslodavcima i zaposlenima, odnosno drugih nadležnih institucija i organizacija, koji bi svi sa svoje strane trebalo da utiču na širenje znanja o mogućnostima rešavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova mirnim putem, putem posredovanja. To što bi svakako predupredilo mnoge dugotrajne sudske parnice, kao i vidove kolektivne akcije zaposlenih (među kojima su štrajkovi najlošija moguća solucija za sve). Ovo takođe govori i o nepostojanju informacija u javnosti, datim od same Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, a što bi istoj trebao da bude primarni interes. Iz svega navedenog, stiče se utisak o slaboj vidljivosti Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova u javnosti.

Nadalje, poslodavci koji su upoznati sa postojanjem instituta i mehanizmima mirnog rešavanja radnih sporova pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, kao najčešće prednosti ovog metoda navodili su brzinu rešavanja (16), besplatan postupak (5), smanjen rizik od posledica (2), kao i druge prednosti (2), kao npr. smanjenje troškova, iz razloga što ni jedan postupak pred državnim organom ili institucijom ne može biti apsolutno besplatan (npr. utrošeno vreme, priprema materijala, podnesaka i sl.), a jedna od prednosti je i mogućnost postizanja dogovora. Neki

su istakli i svoju rezervu da nisu sigurni u prednosti ovih metoda i kako ovaj postupak funkcioniše u praksi, ili pak da nisu upoznati sa konkretnim prednostima koje isti sobom nosi. Izneti odgovori iz upitnika, upućuju na nezadovoljavajući nivo informacija o stvarnim prednostima ovog vansudskog metoda rešavanja radnih sporova (npr. rok za donošenje pravnosnažne odluke pred Agencijom je 30 dana; arbitri - u individualnim sporovima i miritelji - u kolektivnim sporovima su renomirani stručnjaci u oblasti radnog prava; svaka strana u sporu snosi samo svoje troškove, dok se nagrada arbitrima i miriteljima izdvaja iz Budžeta Republike Srbije i dr. prednosti).

Na pitanje da li su koristili institut mirnog rešavanja radnih sporova, najveći broj, čak 46 poslodavaca, izjasnilo se negativno, u odnosu na samo dva poslodavca koja su se odlučila za ovaj vid rešavanja sporova. Sve ovo dodatno potkrepljuje rezultate analize da je među poslodavcima nizak nivo informacija o prednostima ovog vansudskog metoda rešavanja radnih sporova, kao i uopšte informacija o postojanju posebne republičke agencije, čija je nadležnost isključivo posredovanje, odnosno rešavanje radnih sporova mirnim putem. Takođe, ovakav rezultat sigurno govori i o velikom nepoverenju građana u institucije sistema.

Nadalje, poslodavci koji su koristili institut mirnog rešavanja radnih sporova, izjasnili su se da su isti koristili samo jednom. Ostali poslodavci, njih 46, izjasnili su se da institut mirnog rešavanja radnih sporova nisu koristili u svojoj poslovnoj praksi, i to usled neinformisanosti o ovoj mogućnosti (8), ali su navodili (26 ispitanika) i druge razloge, kao npr. da nije bilo potrebe, jer nije bilo spora u njihovim privrednim subjektima; nepostojanje informacije o formiranoj posebnoj agenciji čija je delatnost isključivo mirno rešavanje radnih sporova, mada su pojedini ipak istakli da imaju saznanja o postojanju alternativne mogućnosti rešavanja sporova mimo suda; nedovoljna informisanost o rezultatima rada Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova, a sve u cilju sticanja poverenja u rad iste, odnosno njenu nezavisnost, te nepristrasnost zaposlenih, odnosno angažovanih lica u Agenciji. Sve ovo još jednom navodi na zaključak da je među poslodavcima nizak nivo informacija o prednostima ovog vansudskog metoda rešavanja radnih sporova.

Na pitanje šta po njihovom mišljenju predstavlja mirno rešavanje radnih sporova, većina poslodavaca (37), izjasnila se da je to rešavanje radnog spora uz posredovanje miritelja ili arbitra, 17 da je to rešavanje radnog spora pred arbitražom, shodno opštem aktu ili Zakonu o radu. Zatim, sedam ispitanika se izjasnilo da je to način rešavanja radnog spora pred organima poslodavca, dok tri ispitanika smatraju da je to rešavanje radnog spora pred nadležnim sudom. Različitost odgovora, upućuje na činjenicu da se ne poznaju u dovoljnoj meri stvarne nadležnosti Republičke agencije, kao i sama materija i načela rešavanja radnih sporova mirnim putem.

Povodom vrste radnih sporova, s obzirom da je poslodavcima ostavljena mogućnost davanja i više odgovora, najveći broj (30) se izjasnilo da su to individualni i kolektivni radni sporovi, 25 da su to sporovi u vezi sa primenom kolektivnog ugovora, 20 da su to sporovi u vezi sa zlostavljanjem na radu, 17 - sporovi u vezi sa zasnovanjem radnog odnosa, a sedam ispitanika je navelo da su to sporovi u vezi sa ostvarivanjem prava na informisanje. I ovde ponovo, različitost odgovora, upućuje na činjenicu da se ne poznaju u dovoljnoj meri stvarne nadležnosti Republičke agencije, kao i sama materija i načela mirnog rešavanja radnih sporova.

Ipak, pozitivno je istaći da se većina poslodavaca (44) izjasnila da je mirno rešavanje radnih sporova dobrovoljno (u odnosu na samo četiri ispitanika koja se nisu izjasnila (što upućuje na njihovu neobaveštenost o ovim metodima i načelima na kojima su isti zasnovani).

Na pitanje kome se zaposleni obraćaju radi mirnog rešavanja radnih sporova, najveći

broj poslodavaca je označio Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova (26 ispitanika), dok bi se 23 obratilo miritelju ili arbitru, 8 poslodavcu, odnosno ovlašćenom licu poslodavca, 3 reprezentativnom sindikatu, i 3 nadležnom sudu.

Na pitanje o vrsti podneska kojima se pokreće postupak mirnog rešavanja radnih sporova, najveći broj poslodavaca se izjasnio bi ovaj postupak pokrenuli predlogom (32), dvanaest smatra da nije predviđena posebna forma, dok su trojica ispitanika stava da se isti pokreće tužbom. Ovi odgovori, delom upućuju na nedovoljan nivo informisanosti o predmetnim metodima, odnosno ukazuju na nepostojanje jasne svesti o razgraničenju sudskih (regularnih) i vansudskih (alternativnih) metoda rešavanja radnih sporova.

Po pitanju da li je mirno rešavanje radnih sporova besplatno ili se plaća taksa po utvrđenoj tarifi, najčešći odgovor poslodavaca (23), glasio je da je postupak besplatan, dok se 21 ispitanik ipak izjasnio da se za isti postupak plaća taksa prema vrednosti spora, ali je bio i jedan odgovor koji je glasio da se plaća taksa u iznosu od 1.000,00 dinara, bez obzira na vrednost spora. Ovi odgovori, još jednom upućuju na nedovoljan nivo informisanosti o predmetnim metodima i prednostima istih, kao i osnovnim načelima na kojima su oni utemeljeni (načelo da je postupak besplatan, što u smislu domaće zakonske regulative znači da svaka strana u sporu snosi samo svoje troškove, dok se troškovi miritelja, odnosno arbitra, obezbeđuju iz Budžeta Republike Srbije), odnosno ukazuju na nepostojanje jasne svesti o razgraničenju regularnih i alternativnih metoda rešavanja radnih sporova.

Predlozi za unapređenje efikasnosti sistema mirnog rešavanja radnih sporova, istaknuti od strane poslodavaca:

- potreba za efikasnijom informisanošću poslodavaca i zaposlenih putem sredstava javnog informisanja, naročito propagiranjem svih prednosti koje ovakav način rešavanja radnih sporova nosi;
- transparentnije propagiranje rezultata rada Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova i uspešno okončanih sporova mirnim putem na zadovoljstvo obe strane, veća podrška Države prema Agenciji, obezbeđenje kontinuirane obuke stručnih kadrova iste;
- širenje svesti o potrebi za informisanjem zaposlenih od strane poslodavaca o njihovim zakonskim pravima i obavezama iz rada i po osnovu rada, propagiranjem i poštovanjem načela jednakosti šansi i postupanja (načela nediskriminacije), uredno ispunjavanje svih zakonskih obaveza od strane poslodavca prema zaposlenima, propagiranjem profesionalnog odnosa svih zaposlenih u kompaniji, širenjem svesti o pravu na udruživanje, pravu na kolektivno pregovaranje, a sve ovo sa ciljem da se preduprede mogući sporovi.

Analiza pokazuje i da su se pojedini poslodavci izjasnili da nisu dovoljno upoznati sa predmetnim metodima, iz kog razloga su isti istakli da ne mogu dati kvalitetne predloge za unapređenje istih.

Takođe, na poziv da iznesu svoja eventualna dodatna saznanja ili ocenu u vezi sa metodima mirnog rešavanja radnih sporova i ovim istraživanjem, ispitanici su se najčešće izjašnjavali da nisu dovoljno upoznati sa ovim metodima niti radom Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, te da ovoj temi treba ustupiti više medijskog prostora. Iz navedenih razloga, većina je istakla i da nisu u prilici da daju ocenu istog, kao i da će svoje komentare izneti nakon objavljivanja rezultata istraživanja i analize za koju su zainteresovani da im se dostavi.

Zaključci i preporuke

Zaključci na osnovu ankete sprovedene među zaposlenima:

- Zaposleni u Republici Srbiji su samo informisani, najčešće preko sindikata, o mirnom rešavanju radnih sporova, kao alternativnom načinu rešavanja sporova, ali ne poseduju dovoljno znanja o ovom mehanizmu, niti razlikuju vrste individualnih i kolektivnih sporova.
- Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova¹¹⁴ je na snazi i primenjuje se već devet godina, ali ne može se reći da je zaživeo u praksi.
- Agencija za mirno rešavanje radnih sporova samo predstavlja posrednika između predlagača i miritelja/arbitra, shodno sprovedenim intervjuima u okviru Projekta.
- Korišćenje nadležnosti Agencije za mirno rešavanje radnih sporova je zanemarljivo u odnosu na broj radnih sporova koji se vode pred sudom opšte nadležnosti.¹¹⁵
- Građani nisu dovoljno informisani o alternativnim načinima rešavanja radnih sporova, naročito kroz nadležnosti Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, sa akcentom na prednostima postupaka mirnog rešavanja radnih sporova (brz, besplatan, sa smanjenim rizikom od posledica od strane poslodavca).
- Praksa ukazuje da je neophodna efikasna saradnja između Agencije za mirno rešavanje radnih sporova i Inspektorata rada, prilikom nadzora.
- Potrebno je omogućiti Agenciji praćenje problema zaposlenih, kroz učešće u preventivnom rešavanju situacija pre nastanka spora.
- U znatnom broju slučajeva jedna strana (po pravilu poslodavačka) ne prihvata mirno rešavanje radnih sporova i ne postoji sigurnost izvršenja sporazuma ili rešenja o predmetu spora.
- Omogućiti osnivanje radnih sudova.¹¹⁶

Zaključci na osnovu ankete sprovedene među poslodavcima:

- Iz odgovora dobijenih u anketi sprovedenoj među poslodavcima može se zaključiti da devet godina nakon primene Zakona o mirnom rešavanju najveći broj poslodavaca ima veoma nizak nivo znanja o mogućnostima i prednostima mirnog rešavanja radnih sporova.
- Korišćenje Agencije za mirno rešavanje radnih sporova je u zanemarivom procentu, između ostalog i zbog velikog nepoverenja građana u institucije sistema.
- Najveći broj poslodavaca je neinformisan ili samo delimično informisan o radu Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova i njenim nadležnostima.
- Poslodavci koji su koristili usluge Agencije za mirno rešavanje radnih sporova smatraju da je neophodan efikasniji rad sudova u postupcima izvršenja odluka Agencije.
- Najveći broj poslodavaca koji su koristili mirno rešavanje radnih sporova o ovom institutu je informisan preko Unije poslodavaca Srbije, ali i smatra da je potrebno uložiti veći napor za informisanje i edukaciju poslodavačke scene u Srbiji.
- Stav je većine poslodavaca da bi trebalo više i kroz sve medijske oblike afirmisati mirno rešavanje radnih sporova predstavljajući pozitivne primere iz prakse i time ohrabriti poslodavce da koriste ovaj način rešavanja spora koji pored uštede vremena štedi i novac.

Shodno iznetim zaključcima i analizi ankete sprovedene među zaposlenima i poslodavcima, daju se sledeće zajedničke preporuke socijalnih partnera:

- Vladavinom prava i jedinstvenog pravnog poretka omogućiti zaposlenima i poslodavcima pravnu sigurnost, kao preduslov za rešavanje svih sporova u sferi tržišta rada.
- Izmenama i dopunama Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova precizirati postupak arbitraže i uskladiti sa sistemskim procesnim zakonima.
- Izmenama i dopunama Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova normativno regulisati da rešenje arbitra ima snagu izvršne isprave u skladu sa Zakonom o izvršenju i obezbeđenju.
- Sprovesti nacionalnu kampanju (nosioci kampanje: Vlada, resorna ministarstva i socijalni partneri) sa ciljem vraćanja poverenja zaposlenih u institucije države.
- Preduzeti aktivne mere za bolje informisanje javnosti o mirnom rešavanju radnih sporova, kao alternativnom načinu rešavanja sporova.
- Omogućiti Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova da aktivnim merama promovise svoje nadležnosti.
- Omogućiti prisutnost Agencije i socijalnih partnera u medijima, sa ciljem podizanja svesti zaposlenih i poslodavaca o zaštiti radnih, socijalnih, ekonomskih i profesionalnih prava i interesa.
- Neprekidno afirmisati metode mirnog rešavanja radnih sporova i preventivno delovati, naročito u kolektivnim akcijama zaposlenih, da bi se smanjio broj sporova i sprečili štrajkovi.
- Specijalizovati arbitre i miritelje edukacijom o veštinama pregovaranja, mirenja i komuniciranja.
- Stvoriti materijalne i tehničke uslove za kvalitetan rad Agencije za mirno rešavanje radnih sporova.
- Stalno jačati ulogu reprezentativnih socijalnih partnera u prevenciji nastanka sporova, kroz zakonodavnu regulativu i kontinuirani kvalitetan socijalni dijalog.
- Omogućiti radničkim i poslodavačkim organizacijama kvalitetan socijalni dijalog, uz poštovanje i jačanje tripartizma, koji će omogućiti uređenje odnosa na tržištu rada i stvoriti uslove za poslovanje socijalno odgovornih privrednih društava.

PREPORUKE u odnosu na:

Izmene/dopune Zakona o MRRS:

- Uvesti medijaciju kao način rešavanja individualnih radnih sporova i na takav način omogućiti stranama u sporu da sporazumno okončaju postupak u skladu sa pravnom prirodnom mirnog rešavanja radnih sporova i postizanja tzv. WIN – WIN sporazuma.
- Precizirati postupak arbitraže.
- Izmjenama i dopunama predvideti rok od 30 dana za okončanje postupka mirenja nakon raspuštanja Odbora za mirenje.
- Usaglasiti Zakon o MRRS sa Zakonom o izvršenju i obezbeđenju koji ne prepoznaje rešenje arbitra kao izvršnu ispravu. Na takav način omogućiti nesmetan postupak izvršenja.
- Uvesti određeni vid društvene osude ili sankcija za strane koje ne pristupe izvršenju sporazuma, po uzoru na američki model (npr. poslodavac koji nije društveno odgovoran nema pravo učešća na tenderima ili pravo na dobijanje kredita).

Organizaciono-tehničko unapređenje rada RAMRRS:

- Unaprediti uslove za rad arbitara/miritelja i ojačati kapacitete Agencije.
- Uspostaviti mehanizme horizontalne koordinacije rada miritelja/arbitara u cilju kontinuiranog praćenja njihovog rada, ujednačavanja prakse, razmene iskustava, diskusije o načinima rešavanja nastalih poteškoća ili problema u radu, aktivnog učestvovanja u donošenju smernica za dalji rad.

Nadzor rada:

- Uspostaviti mehanizme za adekvatno praćenje rada i postignutih rezultata arbitara/miritelja u cilju boljeg informisanja šire i stručne javnosti o njihovom radu (npr. objavljivanje biltena, publikacija i sl.).
- Preduzeti mere u cilju prikupljanja i obrade statističkih podataka o samim predmetima.
- Uspostaviti mehanizme za izveštavanje o ishodima postupka izvršenja konačnih i izvršnih arbitražnih rešenja od strane suda i preduzeti mere u cilju bolje koordinacije rada institucija.
- Pojačati odgovornost Agencije u segmentu dužnosti da pokrene postupak mirenja kada je to zakonom predviđeno.

Stručne obuke i međunarodnu saradnju:

- Organizovati više obuka na nivou institucije u cilju stručnog usavršavanja arbitara/miritelja, naročito u cilju uže specijalizacije iz oblasti veštine pregovaranja i komunikacije, mobinga i sl.
- Unaprediti oblike međunarodne saradnje i upoznavanja sa praksom mirnog rešavanja radnih sporova sa državama u regionu i šire, naročito zbog praćenja uporednog prava i sl.

Promocija rada Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova:

- Preduzeti potrebne aktivnosti u cilju promocije i nadležnosti Agencije (moguće aktivnosti: javne kampanje, razni vidovi javnog informisanja putem medija, lifleti i dr.), u koje će biti uključene sve relevantne institucije, socijalni partneri i organizacije civilnog društva.
- U cilju bolje informisanosti šire javnosti, preduzeti aktivne mere, kao i aktivnosti u cilju stalnog predočavanja prednosti mirnog rešavanja radnih sporova široj javnosti i socijalnim partnerima.
- Na nivou institucije organizovati sastanke i okrugle stolove koji bi uključili socijalne partnere, arbitre i miritelje, radi bolje saradnje i unapređivanje rada

institucije sa socijalnim partnerima.

- U pogledu neravnomerne zastupljenosti postupka mirenja u svim sektorima, neophodno je uspostaviti delotvorne mehanizme u cilju bolje informisanosti poslodavaca i zaposlenih o prednostima vansudskog rešavanja radnih sporova.
- Preduzeti aktivne mere u cilju afirmisanja mirenja kao prevencije štrajka.
- Izvršiti promociju novoizabranih miritelja i arbitara, uz dostupnost kratkih biografija sa fotografijama miritelja i arbitara na sajtu Agencije.
- Obezbediti informisanje državnih organa i organizacija, kao i lokalnih organa vlasti o postojanju i delovanju Agencije za mirno rešavanje radnih sporova.
- Preduzeti aktivnosti u cilju bolje informisanosti socijalnih partnera o prednostima učešća miritelja u postupku kolektivnog pregovaranja. Polazeći od pretpostavke da dobar kolektivni ugovor koji je sačinjen uz stručnu pomoć nepristrasnog miritelja može prevenirati sporove, primenljiv je i izvršiv u praksi.

Izdavač:
Inicijativa za razvoj i saradnju - IDC
Miloja Zakića 15 – 11030 Beograd, Srbija

Za izdavača:
Miodrag Nedeljković
Izvršni direktor

Urednik:
Mauro Mascioli

Dizajn:
Jelena Čalasan

Štampa:
SGR STANDARD2

Tiraž:
500 primeraka

Beograd 2013