

# IZAZOVI I DOBROBITI MIRNOG REŠAVANJA RADNIH SPOROVA U REPUBLICI SRBIJI



**САВЕЗ САМОСТАЛНИХ  
СИНДИКАТА СРБИЈЕ**

*Dokument javne politike analizira institut mirnog rešavanja radnih sporova u Republici Srbiji u kontekstu ostvarivanja prava zaposlenih u nedostatku radnih sudova i njegove primene u dosadašnjem radu Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova. Posebna pažnja je posvećena analizi primene zakonodavnog okvira i posledicama koje nastaju usled neadekvatnih i nepreciznih zakonskih odredbi, uključujući i njihovu usklađenost sa postojećim međunarodnim standardima Međunarodne organizacije rada i Evropske unije. U svetlu povećanja broja radnih sporova koji se rešavaju pred sudovima opšte nadležnosti i dugotrajnosti sudskih postupaka, unapređenje alternativnih metoda rešavanja radnih sporova je od presudnog značaja u cilju poštovanja ljudskih prava, principa vladavine prava i pravne države. U znatnom broju predmeta pred Evropskim sudom za ljudska prava protiv Republike Srbije u kojima je utvrđena povreda prava na suđenje u razumnom roku činili su radni sporovi. Na osnovu analize postojećeg stanja i u cilju unapređenja mehanizma alternativnog rešavanja radnih sporova ponuđena su konkretna rešenja i pravni argumenti za unapređenje Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.*

## ALTERNATIVNE METODE REŠAVANJA RADNIH SPOROVA ILI SUDSKA ZAŠTITA?

U Republici Srbiji 2004. godine usvojen je *Zakon o Mirnom rešavanju radnih sporova*,<sup>1</sup> kao jedna od mera prevencije nastanka radnih sporova. Sprovedeno istraživanje u okviru projekta *Socijalni partneri zajedno u podršci mirnog rešavanja radnih sporova*,<sup>2</sup> koje ujedno predstavlja i prvo sprovedeno istraživanje na temu mirnog rešavanja radnih sporova u Republici Srbiji ukazalo je da su različiti faktori i okolnosti uticali da ovaj institut ostane nedovoljno vidljiv i afirmisan u našoj državi i nakon proteka više od devet godina od njegove primene. Postojeća ograničenja nastala usled neinformisanosti i nepoverenja od strane zaposlenih i poslodavaca, slabe vidljivosti Republičke Agencije za mirno rešavanje radnih sporova (u daljem tekstu: RAMRRS), organizaciono – tehničkih nedostataka RAMRRS, nezainteresovanosti države u sprovođenju zakona, nedostaci

- 1 *Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova* objavljen je u "Sl. glasniku RS" br. 125 dana 22.11.2004.god. i stupio je na snagu 30.11.2004.god. i primenjuje se od 01.01.2005.god.
- 2 Istraživanje o mirnom rešavanju radnih sporova u Beogradu, Novom Sadu i Nišu (sa posebnim osvrtom na poljoprivredu, prehrambenu, duvansku industriju i vodoprivredu, građevinsku i industriju građevinskog materijala, hemiju i nemetale)

u zakonodavnom okviru i sl. su uticala da sudska zaštita i dalje ostaje primaran oblik zaštite prava zaposlenih. I pored mnogobrojnih prednosti, institut mirnog rešavanja radnih sporova nije uspeo da se postavi kao alternativa sudskoj zaštiti.

Uočeni nedostaci zakonodavnog okvira mirnog rešavanja radnih sporova u praksi dovode do poteškoća u primeni ovog zakona u pojedinim segmentima, nedovoljne fleksibilnosti i vidljive prednosti ovog instituta. Sa druge strane dobrobiti alternativnih metoda rešavanja radnih sporova su mnogobrojne i prepoznate su međunarodnim instrumentima za zaštitu socijalno ekonomskih prava.

Posledično, u kontekstu nepoštovanja osnovnih prava zaposlenih i slabog napretka u njihovom ostvarivanju u Republici Srbiji, uključujući i činjenicu nepostojanja radnih sudova ukazuju na neophodnost unapređenja već postojećeg mehanizma mirnog rešavanja radnih sporova. Nedovoljna vidljivost ovog instituta utiče na:

- Povećanje broja radnih sporova pred sudovima
- Dugotrajnost sudskih postupaka
- Potrebu za dodatnim finansijskim sredstvima
- Stvaranje negativnog ambijenta za poslovanje
- Urušavanje socijalne sigurnosti zaposlenih i poslodavaca

Sa druge strane od presudnog značaja je povećanje vidljivosti svih prednosti koje donosi primena alternativnih metoda rešavanja radnih sporova koji se ogledaju u efikasnosti i ekonomičnosti postupka, postojanju stranačke autonomije, 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.

U prethodnom periodu primene zakona nije bilo aktivnosti javnih politika za unapređenje zakonodavnog okvira mirnog rešavanja radnih sporova. Na predlog RAMRRS tokom 2009. godine usvojene su *Izmene i dopune Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova*<sup>3</sup> kojima je proširena nadležnost RAMRRS. Najznačajnija promena je bila proširivanje nadležnosti RAMRRS u oblasti rešavanja individualnih radnih sporova povodom diskriminacije i zlostavljanja na radu putem arbitraže. Uzimajući u obzir da je reč o složenim sporovima koji zahtevaju interdisciplinarni pristup, omogućavanje njihovog rešavanja mirnim putem pred

3 **Zakon o izmenama i dopunama Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova**, objavljen je u "Sl. glasniku RS" br. 104 od 16.12.2009.god, stupio je na snagu i primenjuje se od 24.12.2009.god.

arbitrom je predstavljalo prekretnicu u cilju rasterećivanja sudova opšte nadležnosti. RAMRRS je postala prepoznatljiva, ali ne i dovoljno vidljiva u rešavanju ovih sporova, budući da se ovi sporovi i dalje rešavaju sudskim putem.

Dokument javne politike je prvenstveno usmeran na unapređenje postojećeg zakonodavnog okvira mirnog rešavanja radnih sporova putem ponuđenih preporuka, a u cilju delotvornog korišćenja ovog mehanizma, odnosno radi minimiziranja negativnih efekata i posledica radnih sporova, koje neminovno utiču na očuvanje socijalnog mira.

## **REALNOST I POTREBA - UNAPREĐENJE POSTOJEĆEG ZAKONODAVNOG OKVIRA I PRAKSI ZA USPOSTAVLJANJE SISTEMA MIRNOG REŠAVANJA RADNIH SPOROVA**

Republika Srbija je ratifikovala međunarodne konvencije kojima su predviđene garancije za ostvarivanje prava u okviru ekonomsko-socijalnih odnosa. Jedan od najvažnijih međunarodnih izvora prava u ovoj oblasti je Međunarodni Pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. Ratifikacijom ovog dokumenta, Republika Srbija je preuzela obavezu da preduzima neophodne i razumne mere u cilju ostvarivanja

prava garantovanih Paktom. Ujedno, Republika Srbija je preuzela obavezu redovnog izveštavanja UN Komiteta za ekonomska, socijalna i kultura prava.

U domenu međunarodnih standarda regulisanja radnih sporova, Međunarodna organizacija rada (MOR) je uspostavila opšte principe i smernice za države članice u domenu rešavanja radnih sporova, kojima se obezbeđuje promocija kolektivnog pregovaranja; rešavanje radnih sporova, kroz pomoć strankama da sami u sporu nađu rešenje; rešavanje sporova u javnom sektoru putem nezavisnog i nepristrasnog tela – posredovanje, arbitraž; mogućnost da Vlada države članice obezbedi mehanizme za mirno rešavanje radnih spordova i dr. Uloga ovih smernica i principa je od suštinskog značaja prilikom donošenja nacionalnih propisa i uspostavljanja zakonodavnog okvira prevencije radnih sporova, uključujući i njihovu primenu. Republika Srbija nije ratifikovala sve konvencije i preporuke kojima bi mogla u skladu sa međunarodnim standardima da reguliše radne sporove. Tako na primer Republika Srbije nije ratifikovala Konvenciju o kolektivnom pregovaranju br. 151. i 154. Važnost ovih konvencija je istaknuta u *Dokumentu programa Dostojanstvenog rada za Republiku Srbiju 2013-2017*<sup>4</sup>

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

i predviđena je aktivnost pružanja stručne pomoći od strane MOR-a u cilju ratifikacije pomenutih konvencija, a radi podsticanja mirnih industrijskih odnosa. Zatim, unapređenje zakonodavnog okvira instituta mirnog rešavanja radnih sporova od značaja je u procesu usklađivanja Republike Srbije sa kriterijumima i uslovima procesa stabilizacije i pridruživanja EU. Sa tim u vezi od značaja je dalja harmonizacija sa EU *Direktivom o posredovanju u civilnim i privrednim stvarima 2008/52/EC*, koja na posredan način uređuje oblast mirnog rešavanja radnih sporova. U radnoj verziji *Izveštaja Evropske komisije o napretku Srbije za 2014*.<sup>5</sup> godinu za poglavlje 19. naglašeno je da je "potrebno dodatno jačanje Agencije za mirno rešavanje radnih sporova". Izveštaj Evropske komisije o napretku Srbije za 2012. godinu<sup>6</sup> za poglavlje 19. 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

5 Radni dokument Evropske Komisije, Republika Srbija, 2014. Izveštaj o napretku str.61. Dostupno na sajtu: [http://www.seio.gov.rs/upload/documents/eu\\_dokumenta/godisnji\\_izvestaji\\_ek\\_o\\_napretku/izvestaj\\_o\\_napretku\\_14.pdf](http://www.seio.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/izvestaj_o_napretku_14.pdf)

6 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 infomacija na sajtu: [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf)

je potrebno dodatno zalaganje u ovoj oblasti. Neophodnost revizije funkcionisanja RAMRRS je istaknuta u dokumentu *Mišljenje Evropskog ekonomskog i socijalnog komiteta o ulozi civilnog društva u odnosima EU – Srbija*,<sup>7</sup> budući da se većina radnih sporova i dalje rešava pred sudom.

U Republici Srbiji navedena zakonodavna regulativa je dobar okvir za uspostavljanje sistema mirnog rešavanja radnih sporova i polazna osnova. Međutim, istraživanje sprovedeno od strane socijalnih partnera tokom 2014. godine je utvrdilo da je potrebno mnogo više napora i zajedničke saradnje svih socijalnih partnera u cilju sprovođenja samog zakona u praksi, ali i njegovog unapređenja kroz izmene i dopune samog zakona, uključujući i razradu zakonskih odredbi usvajanjem podzakonskih akata. Donošenjem *Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova* građanima je ponuđena mogućnost alternativnog načina rešavanja radnih sporova, koji se zasniva na principu dobrovoljnosti, brzini rešavanja spora sa smanjenim rizikom od posledica i besplatnim postupkom.

Pored ponuđenog mehanizma mirnog

<sup>7</sup> *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.

rešavanja radnih sporova, zaposleni u Srbiji retko koriste usluge Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, koja je formirana u skladu sa zakonom. Niz pokazatelja ukazuje da, iako je zakon na snazi i primenjuje se više od devet godina, nije zaživeo u praksi i evidentno je da zaposleni u Srbiji u okviru sukoba kapitala i rada najčešće sporove rešavaju sudskim putem i pored toga što su sporovi dugotrajni i skupi.

Vlada Republike Srbije, sa resornim organima-Ministarstvima, nije izvršila promociju Zakona i Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, pa su zaposleni neinformisani i nemaju poverenje u alternativni način mirnog rešavanja radnih sporova. Republika Srbija je donošenjem Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova zadovoljila međunarodne standarde, ali zbog nepoštovanja jedinstvenog pravnog poretka i vladavine prava, nije omogućila kompatibilnost zakonskih propisa, pa tako Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova i dalje nije u mogućnosti da pruži sveobuhvatnu primenu i prepoznatljivost u sistemu pozitivnog prava.

Nedostaci koji su uočeni u zakonodavnom okviru u sprovedenom istraživanju su sledeći:

- Veliki problem predstavlja rešavanje individualnih radnih sporova povodom otkaza ugovora

o radu (utvrđivanje zakonitosti otkaza) u situacijama u kojima je otkaz dat nezakonito, ali ni poslodavac ni zaposleni ne žele produžetak radnog odnosa. Takođe, u sporovima povodom zlostavljanja na radu, utvrđivanje činjenica stvara veliki jaz između strana u sporu i ne ostavlja mogućnost da strane u sporu postignu sporazum. U ovim situacijama nije moguće rešiti spor medijacijom, zato što su ovi sporovi prema *Zakonu o medijaciji* izuzeti, već se primenjuje Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova kojim je medijacija predviđena za rešavanje kolektivnih radnih sporova. Na takav način nije omogućeno rešavanje individualnih radnih sporova u duhu mirnog rešenja uz pomoć postizanja sporazuma– tzv. WIN-WIN sporazuma.

- Postupak arbitraže nije dovoljno precizan u situacijama tzv. arbitraže u odsustvu. Odnosno situacije kada su obe strane saglasne da mirnim putem reše predmetni radni spor, ali tokom samog postupka su neaktivne, ne dostavljaju dokaze ili se ne odazivaju pozivu da učestvuju u glavnoj raspravi, samim tim ne dolazi do osporavanja dokaza. 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. Posledično u ovoj situaciji dokazni postupak nije u potpunosti sproveden, ali arbitar je dužan da donese rešenje. Rešenje koje je doneto je pravosnažno i izvršno na osnovu postojećih dokaza, ali je doneto uz bitne nedostatke, jer je u koliziji sa osnovnim pravnim načelom da se spor mora rešiti na osnovu po zakonu sprovedenog dokaznog postupka. Pored toga ne postoje podzakonski akti koji bi uredili sam postupak arbitraže, izgled arbitražnog rešenja, zatim ne postoji Uputstvo za rad arbitara, pa tako npr. bilo je situacija u sporovima povodom zlostavljanja na radu, da se mober saslušavao kao svedok i da nije bio prisutan na svim sastancima.

- Zakonom nije predviđen rok u kome bi postupak mirenja trebalo da se okonča nakon raspuštanja Odbora za mirenje, kao ni na koji način je moguće rešavati situacije kada mirenje ne uspe ili se prekine.

- Neusklađenost zakona sa *Zakonom o izvršenju i obezbeđenju* u kome nije eksplicitno navedeno da rešenje arbitra predstavlja izvršnu ispravu. U praksi se vrlo često dešava da izvršni sudija ne prepoznaje arbitražno rešenje kao izvršnu ispravu i neusklađenost ova dva zakona dovodi do neprimerenog odugovlačenja postupka izvršenja, budući da izvršenje rešenja arbitra postaje sastavni deo sudskog postupka.
- Proces izvršenja i poštovanja postignutih sporazuma i preporuka prate sami učesnici i zakonom nije predviđena obaveza RAMRRS da prati proces izvršenja. Specifičnosti ovog postupka čiji cilj je dogovor strana u sporu i rešavanje problema koji postoji, podrazumeva ispunjenost određenih preduslova. Tako npr. ukoliko nisu ispunjeni uslovi koji se odnose na pozitivan stav strana u sporu da se isti reši, zatim, spremnost aktivnog učestvovanja, uzajamnog poštovanja, postupak mirenja pokazaće negativne efekte. Najčešće se dešava da motivisanost strana u sporu nije postizanje dogovora, već odugovlačenje, ili dobijanje na vremenu.
- Način rešavanja individualnih sporova u postupku arbitraže i dalje je diskutabilan i u

suprotnosti sa Zakonom o parničnom postupku. Rešenje arbitra je konačno i pravosnažno i nije obezbeđena dvostepenost. Strana u postupku nema pravo na žalbu na rešenje arbitra, što je u suprotnosti sa Ustavom Republike Srbije u korpusu ljudskih prava i sloboda. 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 odlukom pojedinca koga su strane u sporu izabrale da spor reši na načelima dobrovoljnosti, tripartizma i nepristrasnosti.<sup>8</sup> Međutim, ustavnim okvirom predviđena je sloboda zakonodavca da uredi sistem u oblasti radnih odnosa. Zakonodavac je ovlašćen da zakonom ustanovi mogućnost mirnog rešavanja kolektivnih i individualnih radnih sporova, da uredi pravila tog postupka, i da u

<sup>8</sup> Rešenje Ustavnog suda IY-15-2005 od 28.09.2006.godine.

tom okviru propiše dopuštenost prava na žalbu.

- Agencija nedovoljno koristi mogućnost da po službenoj dužnosti pokrene postupak mirenja u sporovima koji nastanu u delatnostima od opšteg interesa u skladu sa čl. 18. *Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova*.
- Uloga arbitara u sporovima povodom zlostavljanja na radu je od izuzetne važnosti, budući da je reč o složenim sporovima koji zahtevaju između ostalog i prepoznavanje specifičnih indikatora koji ukazuju na mobing, tako da zakonom predviđeni rok od 30 dana za rešavanje ovih sporova je isuviše kratak i stvara velike probleme u praksi.
- Postupak mirenja se nedovoljno koristi u ulozi prevencije nastanka radnih sporova, retko se dešava da je miritelj uključen u postupak kolektivnog pregovaranja iako je zakonodavac prepoznao značaj uloge miritelja u fazi kolektivnog pregovaranja.<sup>9</sup> Ovlašćenja miritelja u fazi kolektivnog pregovaranja prvenstveno su usmerena na pružanje stručne pomoći u cilju sprečavanja i predupređivanja nastanka radnih sporova. Međutim, očigledno

9 Članovi 16-17 *Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova*

je da socijalni partneri nisu prepoznali prednosti učešća i asistencije miritelja u fazi kolektivnog pregovaranja kao načina postizanja dugoročnijih sporazum i unapređenja harmonizacije odnosa između njih. Ova mogućnost je iskorišćena samo jednom. 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.

## **PREPORUKE - KAKO DO UNAPREĐENOG ZAKONODAVNOG OKVIRA MIRNOG REŠAVANJA RADNIH SPOROVA**

Potrebno je izmeniti *Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova* tako što će se omogućiti njegovo usklađivanje sa postojećim pozitivnim zakonima. Adekvatna afirmacija i primena *Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova*, dovela bi do rasterećivanja sudove opšte nadležnosti i omogućila zaposlenima brže i efikasnije rešavanje



radnih sporova. Takođe, delotvornom primenom alternativnih načina rešavanja radnih sporova Republika Srbija značajno bi umanjila izdvajanje novčanih sredstava, iz budžeta, za sudsku vlast i obezbedila adekvatnu zaštitu i sigurnost u sferi kapitala i rada.

**Potrebno je uvesti medijaciju kao način rešavanja individualnih radnih sporova na način da se uvede posredovanje kao procesna pretpostavka arbitraže;**

Na takav način biće omogućeno stranama u sporu da sporazumno okončaju postupak u skladu sa pravnom prirodom mirnog rešavanja radnih sporova i postizanja tzv. WIN-WIN sporazuma. Takođe, nakon ovog koraka, o prednostima istog bi trebalo detaljnije informisati i zaposlene i poslodavce i pristupiti sistemskom rešavanju radnih sporova pre pokretanja sudskog postupka, uz eventualno uvođenje obaveznosti pokušaja mirnog rešavanja radnog spora pre utuženja. Ovakvi postupci bi trebali biti besplatni i brzi i u njima bi trebao da učestvuju stručni i nepristrasni eksperti iz oblasti radnog prava.

**Neophodno je precizirati postupak arbitraže na način da se predvidi primenjivost Zakona o parničnom postupku;**

Naime, uvođenjem opšte odredbe da sve što nije regulisano *Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova* biće regulisano *Zakonom o parničnom postupku* i time će se rešiti procesne nedoumice koje nastanu u sprovođenju arbitražnog postupka. Pored toga, potrebno je postupak arbitraže bliže urediti podzakonskim aktom, npr. moguće je usvojiti Uputstvo za rad arbitara i na takav način olakšati njihov rad.

**Potrebno je izmeniti Zakon tako što će se predvideti rok od trideset (30) dana za okončanje postupka mirenja nakon raspuštanja Odbora za mirenje;**

Određivanje roka za okončanje postupka mirenja nakon raspuštanja Odbora za mirenje doprinelo bi rešavanju ovog pitanja, s obzirom da u ovom segmentu postoji pravna praznina. U kolektivnim radnim sporovima u situacijama kada mirenje ne uspe ili se prekine, treba uvesti arbitražnu odluku i na takav način stvoriti dodatni pritisak da se brže reši spor.

**Potrebno je usaglasiti Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova sa Zakonom o izvršenju i obezbeđenju;**

Na takav način bi se omogućio nesmetan postupak izvršenja rešenja

arbitara i povećala bi se vidljivost arbitražnih rešenja uspostavljanjem klauzule izvršnosti.

**Poželjno je uvesti određeni vid društvene osude ili "sankcije" za strane koje ne pristupe izvršenju sporazuma ili pravosnažnih arbitražnih rešenja.**

Uspostavljanje određenih vidova društvene osude ili sankcija za strane koje ne pristupe izvršenju sporazuma doprineo bi minimiziranju negativnih efekata mirenja i poštovanju postignutih sporazuma. Iako je zakonodavnim okvirom uspostavljen model pritiska na način da Agencija raspolaže ovlašćenjima da javno objavi nepoštovanje sporazuma, ova mogućnost do sada nije nijednom iskorišćenja. Korisna smernica može biti američki model u kome npr. poslodavac koji nije društveno odgovoran nema pravo učesća na tenderima ili pravo na dobijanje kredita.

**Potrebno je izmeniti zakon tako što će se omogućiti pravo na žalbu na rešenje arbitra.**

S obzirom da arbitaža predstavlja jedan vid kvazi sudskog rešavanja spora u kome arbitar nakon sprovođenja dokaznog postupka donosi rešenje koje obavezuje obe strane u sporu i da ne postoji mogućnost pravog

leka, tačnije žalba protiv rešenja nije dozvoljena, bilo bi dobro uvesti dvostепенost, kao garant pravne sigurnosti. Postupak po žalbi odvijao bi se pred tročlanim Većem arbitara, odabranih sporazumom strana u roku od tri dana, ili rešenjem direktora Agencije. Veće arbitara nakon sprovedenog dvostepenog postupka svojom odlukom može (i) prvostepeno rešenje potvrditi, (ii) vratiti na ponovni postupak, koji bi vodio drugi arbitar, odabran u zakonskoj proceduri, ili (iii) meritorno rešiti, ako ima dovoljno dokaza. Na takav način bio bi usvojen francuski model po kome ovu funkciju obavljaju arbitražno-apelaciona veća.

**Predvideti obaveznost Agencije da u roku od 24h pokrene postupak mirenja po službenoj dužnosti u sporovima koji nastanu u delatnostima od opšteg interesa.**

Uspostavljanjem zakonskog roka za primenu zakonske odredbe predviđene čl. 18. *Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova* doprineće efikasnijoj i delotvornijoj primeni iste i osnažiti ulogu Agencije u rešavanju ovih sporova.

**Predvideti rok od 60 dana za rešavanje sporova povodom zlostavljanja na radu.**

Povećanjem roka biće omogućeno olakšano sprovođenje arbitražnog

postupka povodom zlostavljanja na radu.

### **Osnažiti ulogu miritelja u procesu kolektivnog pregovaranja**

Na takav način biće omogućeno donošenje dugoročnih sporazuma u cilju prevencije nastanka radnih sporova i harmonizacije odnosa između socijalnih partnera. Neophodno je dodatno uključiti stručnu javnost o modalitetima osnaživanja uloge miritelja u procesu kolektivnog pregovaranja.

Usvajanjem predloženih preporuka zasnovanih na analizi postojećeg stanja i razmatrane sa aspekta primenljivosti i delotvornosti u pravnom sistemu Republike Srbije, biće unapređen zakonodavani okvir mirnog rešavanja radnih sporova. Na ovakav način biće smanjen broj radnih sporova pred sudovima opšte nadležnosti, uključujući i smanjenje dugotrajnih i skupih sudskih postupaka, a što će usloviti i veću vidljivost svih prednosti koje donosi primena alternativnih metoda rešavanja radnih sporova. Posledično, smanjiće se potreba za izdvajanjem dodatnih finansijskih sredstava od strane države, doći će do stvaranja pozitivnog ambijenta za poslovanje i biće obezbeđena bolja zaštita u sferi rada i kapitala, kao i povećana socijalna sigurnost zaposlenih i poslodavaca.



P4OCD – Delotvorno i odgovorno učešće organizacija civilnog društva u procesu kreiranja praktičnih politika u Srbiji

Ovaj dokument je nastao u okviru programa "Dostojanstven rad", koji sprovodi SOLIDAR Suisse/ Swiss Labour Assistance (SLA) – Kancelarija u Srbiji i uz stručnu podršku Beogradske otvorene škole (BOŠ), u okviru projekta „P4OCD - Delotvorno i odgovorno učešće organizacija civilnog društva u procesu kreiranja praktičnih politika u Srbiji”. Mišljenja i stavovi izraženi u dokumentu predstavljaju stavove autora i ne odražavaju nužno zvanične stavove Solidar Suisse i Beogradske otvorene škole.



**SOLIDAR**  
SUISSE

Swiss Labour Assistance SLA  
Kancelarija u Srbiji



Inicijativa za razvoj i saradnju

Antifašističke borbe 17/56

11 070 Novi Beograd



011 3118416

[www.idcserbia.org](http://www.idcserbia.org)