Pregledni naučni članak

Primljen 12.04.2017.

Odobren 13.07.2017.

PERSPEKTIVE MIRNOG REŠAVANJA RADNIH SPOROVA U REPUBLICI SRBIJI

Ovaj rad nastoji da analizira perspektive mirnog rešavanja radnih sporova u Republici Srbiji i da odgovori na osnovna pitanja koja se tiču ove oblasti, na naučno validan način. Radom su obuhvaćeni i obrađeni metodi mirnog rešavanja radnih sporova u Republici Srbiji, način realizacije u pravnom sistemu, s posebnim osvrtom na aktivnosti i rezultate rada Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova. Polazne hipotezičke tvrdnje da sa povećanjem poverenja u institut mirnog rešavanja radnih sporova rastu i izgledi za mirno razrešavanje, testirane su empirijskim istraživanjem. U poslednjem poglavlju rada analizirani su i prikazani rezultati istraživačkog procesa, sprovedenog tokom druge polovine 2016.godine. Istraživanjem je obuhvaćeno 330 ispitanika, različitog obrazovnog i drugog profila, u cilju potpunijeg sagledavanja i preispitivanja zasnovanosti i održivosti postavljenih hipoteza. Autor analizira i prikazuje dobijene rezultate.

Ključne reči: spor, radni, individualni, kolektivni, mirno rešavanje, metodi, arbitraža, mirenje, Agencija.

* Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova, Srbija.
E-mail: ivica.lazovic@ramrrs.gov.rs

1. Uvod

Mirno rešavanje radnih sporova u Republici Srbiji, u današnje vreme, se odvija u skladu sa dva ključna propisa, Zakonom o radu i Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova. Kolektivni radni sporovi se mogu rešavati i u skladu sa pravilima utvrđenim kolektivnim ugovorima, a zlostavljanje na radu se može rešavati, pored pravila i principa utvrđenih Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova, i na način propisan Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu. Pravila koja su utvrđena Zakonom o radu se razlikuju od pravila utvrđenih Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova, te je potrebno sagledati oba ova propisa, ali i istorijski razvoj ideje mirnog rešavanja radnih sporova.

Takođe, mirno rešavanje radnih sporova u pravnom sistemu Republike Srbije egzistira preko 10 godina, te stečena iskustva u njihovom rešavanju na miran, institucionalan i formalizovan način, nisu mala, bez obzira na činjenicu da je ključna institucija za rešavanje ovih sporova Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova osnovana tek krajem 2004. godine i da su miritelji i arbitri faktički počeli sa radom početkom 2005. godine. Ipak, broj sudskih postupaka je daleko veći u odnosu na broj pokušaja mirnih rešavanja radnih sporova, pa je upitno gde leže razlozi za navedeno. U međuvremenu, vršeno je više istraživanja vezanih za ostvarene rezultate, uočene nedostatke u važećoj regulativi, dalje pravce razvoja i unapređivanja metoda i instrumenata mirnog rešavanja radnih sporova u našoj zemlji, ali bez dubljeg i sveobuhvatnog sagledavanja stanja stvari.

Iako su navedena istraživanja jako korisna, njihovi dometi su limitirani činjenicom da su vršena za svakodnevne potrebe, uglavnom na naučno neutemeljen način, odnosno na način koji ne podrazumeva primenu odgovarajućih naučnih metoda i instrumenata. Samim tim, potrebna su šira, dublja i svestranija istraživanja, kako bi se predmetna materija sagledala, analizirala i pojasnila na prihvatljiv, proverljiv i naučno zasnovan način, u interesu socijalnih partnera i društva u celini. Naravno, i u interesu daljeg razvoja i unapređivanja radno-pravne regulative, teorije i prakse u našoj zemlji.

U ovom radu polazimo od osnovne hipotetičke tvrdnje da što je poverenje u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova i njene miritelje i arbitre veće, to su i izgledi za mirno rešavanje radnih sporova u Republici Srbiji veći i izvesniji. Osnovnu hipotezu operacionalizujemo preko sledećih hipotetičkih tvrdnji: 1) S povećanjem poverenja poslodavaca i zaposlenih u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova i njene miritelje i arbitre, povećavaju se i izgledi za mirno rešavanje individualnih radnih sporova; 2) S povećanjem poverenja poslodavaca i zaposlenih, odnosno udruženja poslodavaca i sindikata u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova i njene miritelje i arbitre, povećavaju se i izgledi za mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova; 3) Poverenje socijalnih partnera u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova

najviše zavisi od rezultata rada miritelja i arbitara; 4) Prednosti mirnog rešavanja radnih sporova umnogome doprinose opredeljivanju strana u sporu za postupak mirnog rešavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova, a posredno i jačanju poverenja u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova i njene miritelje i arbitre; 5) Što su odnosi između poslodavaca i zaposlenih, odnosno udruženja poslodavaca i sindikata bolji i stabilniji, to su i pretpostavke za mirno rešavanje radnih sporova veće i izvesnije.

Testiranje zasnovanosti i održivosti navedenih hipoteza izvršeno je pažljivom analizom rezultata istraživanja, koje je sprovedeno tokom 2016. godine. Istraživanjem je obuhvaćeno 330 ispitanika, različitog obrazovnog i drugog profila. Njihovo anketiranje obavljeno je uz pomoć upitnika zatvorenog tipa, prilagođenog predmetu istraživanja i prirodi zadate teme. Istraživanje je sprovedeno u više državnih organa, predstavnika udruženja poslodavaca i sindikata, kako bi se evidentirali i analizirali stavovi predstavnika sve tri strane tripartitnih odnosa u našoj zemlji.

2. Mirno rešavanje radnih sporova prema Zakonu o radu

Mirno rešavanje radnih sporova prema Zakonu o radu¹ propisano je članom 13. kojim se kaže da zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju 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.

Takođe, član 239. stav 2. propisuje da sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom, ima, između ostalog, pravo na učešće u rešavanju kolektivnih radnih sporova.

Zakon o radu, nadalje, razrađuje rešavanje sporova u članu 265. koji propisuje da sporna pitanja u primeni kolektivnih ugovora može da rešava arbitražu koju obrazuju učesnici kolektivnog ugovora, u roku od 15 dana od dana nastanka spora, kao i da odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike, a sastav i način rada arbitraže uređuje se kolektivnim ugovorom. Takođe, isti član propisuje i da učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom.

Zakonom o radu su, dakle, propisana dvojna pravila za rešavanje spornih pitanja i to pravila koja se odnose na rešavanje interesnih i pravila koja se odnose na rešavanje pravnih kolektivnih radnih sporova.²

Mogućnost mirnog rešavanja radnih sporova u našem zakonodavstvu uvedena je od 2004. godine. Međutim, treba znati da ona ima dublju predistoriju.

¹ Zakon o radu, *Sl. glasnik RS* br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14.

² Kulić, Ž. (2007): *Industrijski odnosi*, Megatrend univerzitet, Beograd, 369.

Kolektivni ugovori su uvedeni u sistem radnog zakonodavstva Zakonom o osnovnim pravima iz radnog odnosa iz 1989. godine³.

Tadašnji kolektivni ugovori su zamenili samoupravne sporazume i društvene dogovore. Između Veća saveza sindikata Jugoslavije i Privredne komore Jugoslavije zaključene su Zajedničke osnove za zaključivanje kolektivnih ugovora. Zajedničke osnove utvrđivale su pitanja koja se uređuju kolektivnim ugovorom, kao što su: uslovi i način zasnivanja radnog odnosa, stupanje na rad i raspoređivanje radnika, radno vreme, odmori i odsustva, obrazovanje radnika, odgovornost radnika, informisanje radnika i učešće u upravljanju i ostvarivanju samoupravnih prava radnika i dr.

Utvrđeni nivo zaključivanja: za teritoriju republike – opšti, za određenu granu, grupu, podgrupu ili delatnost – poseban, za teritoriju opštine, grada ili autonomne pokrajine – poseban, kod poslodavca – pojedinačni.

U Republici Srbiji 1997. godine zaključen je prvi Opšti kolektivni ugovor između Veća Saveza sindikata Srbije, Privredne komore Srbije i Vlade Republike Srbije.

Zaključeno je 39 posebnih kolektivnih ugovora u oblasti privrede - u 16 grana i vanprivrede (javne službe), opšti i posebni kolektivni ugovori su obavezivali sve poslodavce, bez obzira na to da li su bili članovi udruženja poslodavca učesnika u zaključivanju kolektivnih ugovora. Kolektivne ugovore je zaključivao samo jedan sindikat, budući da drugih reprezentativnih sindikata u to vreme još uvek nije bilo.

3. Mirno rešavanje radnih sporova prema Zakonu o mirnom rešavanju radnih sporova

Oblast mirnog rešavanja radnih sporova je u Republici Srbiji detaljnije uređena Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova, koji je donet 2004. godine i kojim je uređen postupak mirnog rešavanja kolektivnih i individualnih radnih sporova, gde je kao individualni radni spor određen spor povodom otkaza ugovora o radu i isplate minimalne zarade, a kao kolektivni radni spor određen je spor povodom zaključivanja, izmena i dopuna ili primene kolektivnog ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i štrajk.

Navedenim zakonom je propisano da se rešavanje radnih sporova odvija po postupku koji se bitno razlikuje od postupka i načina propisanog Zakonom o radu.⁴

U prve četiri godine primene Zakon je pokazao nedostatke što je dovelo do njegovih izmena i dopuna 16. decembra 2009. godine. Izmenama i dopunama je proširen spisak kolektivnih i individualnih radnih sporova, tako da se

³ Zakon o osnovnim pravima iz radnog odnosa, *Sl. list SFRJ*, br. 60/89, 42/90 i *Sl. list SRJ*, br. 42/92, 24/94.

⁴ Kulić, Ž. (2007): 370.

pod kolektivnim radnim sporom podrazumeva spor povodom: zaključivanja, izmena i dopuna ili primene kolektivnog ugovora; primene opšteg akta kojim se regulišu prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, poslodavca i sindikata; ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i delovanje; štrajka; ostvarivanja prava na informisanje, konsultovanje i učešće zaposlenih u upravljanju, dok se pod individualnim radnim sporom podrazumeva spor povodom diskriminacije i zlostavljanja na radu, otkaza ugovora o radu i ugovaranja i isplate minimalne zarade, povodom 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.

U pogledu rešavanja individualnih radnih sporova metod koji je ustanovljen Zakonom je postupak arbitraže. Arbitraža je oblik rešavanja sporova u kojima treća nezavisna strana razmatra argumente obe strane u sporu i nakon toga donosi odluku koja je konačna i obavezujuća za strane u sporu.

Kolektivni radni sporovi se rešavaju pred odborom za mirenje, koji čine predstavnici strana u sporu i treća nezavisna strana (miritelj), u kome miritelj samo pruža stručnu pomoć i nema ovlašćenje odlučivanja. Cilj takvog postupka je postizanje stabilnog sporazuma.

Postupak mirnog rešavanja radnih sporova i izbora miritelja i arbitra u postupku je zasnovan na načelu dobrovoljnosti. Članom 18. Zakona, odstupa se od ovog načela i u delatnostima od opšteg interesa, uspostavljen je princip obaveznosti pokretanja i vođenja postupka.

Postupak mirnog rešavanja radnog spora pokreće se podnošenjem predloga Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova (detaljnije ćemo govoriti o ovoj Agenciji na narednim stranicama). Osnovni elementi koje predlog sadrži jesu: ime, prezime i adresa, odnosno naziv i sedište strana u sporu, kao i predmet spora. Pored predloga, strane u sporu su dužne dostaviti i raspoloživu dokumentaciju koja se odnosi na predmet spora. Predviđeno je da strane u sporu mogu zajednički da podnesu predlog, ali ukoliko to nije slučaj, dalji postupak se nastavlja na način da Agencija dostavlja predlog i dokumentaciju drugoj strani, koja je dužna da se u roku od 3 dana izjasni da li prihvata mirno rešavanje spora. Same strane u sporu sporazumno određuju arbitra, odnosno miritelja 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 arbitra/miritelja, određuje ga direktor Agencije.

5. Uloga Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova

Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova osnovana je po uzoru na javne službe za mirenje i posredovanje, a posebno na britanski ACAS i američku FMCS, dok je cilj (*ratio legis*) donošenja Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, između ostalog, bio da se afirmišu metodi mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova i smanji učestalost štrajkova.⁵

Osnivanjem Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova, prvi put u Republici Srbiji stvorene su institucionalne pretpostavke za dalju afirmaciju metoda mirnog rešavanja radnih sporova u našoj zemlji. Zahvaljujući tome, Republika Srbija je napokon dobila instituciju specijalizovanu za rešavanje radnih sporova.⁶

Osnovna ideja Agencija za mirno rešavanje radnih sporova je preventivno delovanje u cilju sprečavanja industrijskih i socijalnih konflikata i promocija socijalnog i industrijskog mira, ali i neposredno angažovanje kada do konflikata dođe.⁷

Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova, kao jedina institucija za mirno rešavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova u Republici Srbiji, osnovana je Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova 2004. godine, kako bi obavljala stručne poslove koji se odnose na mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, zatim izbor miritelji i arbitara, vođenje imenika miritelja i arbitara, stručno usavršavanje miritelja i arbitara, odlučivanje o izuzeću miritelja i arbitara, vođenje evidencije o postupcima mirnog rešavanja radnih sporova i druge poslove određene zakonom⁸. Sa radom je počela 2005. godine. 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 u prvih deset godina rada bio nedovoljno vidljiv i afirmisan u Republici Srbiji.

U desetogodišnjem radu Agencije menjala se vrsta sporova na kojima je akcenat, od povrede prava iz radnog odnosa, do zaštite ličnog i profesionalnog integriteta i prava na dostojanstven rad, dok je u kolektivnim sporovima akcenat na rešavanju sporova u delatnostima od opšteg društvenog značaja. Ovakva promena vrste individualnih sporova dovela je do uslozňjavanja rada, kako u Agenciji, tako i arbitara koji rešavaju ove sporove i to pre svega zbog pravne kompleksnosti i specifičnosti ove oblasti, koja zahteva veliko iskustvo, znanje, ali i specifične karakteristike ličnosti arbitara.

⁵ Lubarda, B., (2012): *Radno pravo, Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Pravni fakultet, Beograd, 968.

⁶ Kulić, Ž. (2007): 333.

⁷ Marinković, D, et. al.(eds) (2015): *Enciklopedija industrijskih odnosa*, Službeni glasnik RS, Beograd, 9.

⁸ Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova *Službeni glasnik RS* br. 125/04 i 104/09.

Iako i individualni radni sporovi imaju veliki značaj, pre svega za učesnike spora, ogroman značaj i ključni zadatak Agencije je uspešno rešavanje kolektivnih radnih sporova, a posebno u delatnostima od javnog značaja. Potencijalni štrajk u preduzećima ove delatnosti donose velike materijalne gubitke, u njima direktno učestvuje veliki broj ljudi i ometa se normalan život, rad i bezbednost građana.

Iako je u svom dosadašnjem radu Agencija uspešno rešila do kraja 2016. godine 14.142 radna spora, prema statističkim podacima, u Srbiji je trenutno u toku oko 40.000 radnih sporova koji se vode pred sudovima. Za razliku od sudskog postupka, koji se pokreće tužbom uz plaćanje sudske takse, ovaj postupak je besplatan za strane u postupku i ne zahteva angažovanje advokata. Dodatna prednost mirnog rešavanja radnog spora je efikasnost, jer je vreme trajanja postupka oročeno na 30 dana, za razliku od sudskog postupka.

Ipak, sve navedeno, čini se, nije dovoljno uticalo na prepoznavanje instituta mirnog rešavanja radnih sporova i rada Agencije kao adekvatne alternative sudskim postupcima, te se otvara prostor za istraživanje razloga za navedeno.

6. Uobičajeni metodi mirnog rešavanja radnih sporova

Kada govorimo o metodama rešavanja radnih sporova i najčešće primenjenim metodama za njihovo rešavanje, moramo imati u vidu da se one razlikuju od vrste spora, da li je kolektivni ili individualni spor u pitanju. Metode na kojima se zasniva rešavanje radnih sporova mogu biti formalne i neformalne⁹. Kada govorimo o neformalnim metodama, imamo u vidu pre svega rešavanje sporova na nivou poslodavca, kao i na višim nivoima njihovog rešavanja, razgovorom i dogovorom, dok formalni metodi podrazumevaju određenu formu i proceduru koja se mora ispoštovati.

Uobičajeni metodi mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova su: mirenje, posredovanje, ispitivanje činjenica, arbitraža.

Primena ovih metoda može biti institucionalizovana formiranjem javnih službi za mirenje i posredovanje i ugovornim putem, koje stvaraju same stranke, odnosno strane u sporu (ugovorni – autonomni metod).

Metodi mirnog rešavanja radnih sporova mogu biti predviđeni zakonskim putem i ugovornim putem između strana u sporu.

7. Istraživanje mirnog rešavanja radnih sporova u Republici Srbiji

Istraživanje je sprovedeno na području grada Beograda, ali i u više gradova u na istoku i zapadu Srbije (zapad: Valjevo, Mionica, Šabac, Ruma, a na istoku: Smederevo, Kovin, Smederevska Palanka, Požarevac, Kostolac). Anketirani su

⁹ Kulić, Ž. (2007): 358.

zaposleni različitog obrazovnog, starosnog i drugog profila. Anketiranje je sprovedeno tokom druge polovine 2016. godine, a njime je obuhvaćeno 330 ispitanika, u cilju bližeg i potpunijeg sagledavanja predmeta istraživanja i održivosti postavljenih hipoteza. Istraživanje je sprovedeno i u više državnih organa, među članovima udruženja poslodavaca i sindikata, kako bi se evidentirali i analizirali stavovi predstavnika sve tri strane tripartitnih odnosa u našoj zemlji. Takav pristup pravda se činjenicom da ne postoje pouzdani podaci o stavovima sve tri strane tripartitnih odnosa, te pri takvom stanju stvari, bilo je logično da se proveri šta misle o predmetu istraživanja.

U fazi prikupljanja potrebnih podataka i informacija izvršeno je anketiranje planiranog broja ispitanika. Anketirana su lica s različitim obrazovnim, starosnim i drugim profilom. Nakon toga, izvršena je kvalitativna obrada dobijenih podataka, o čemu svedoče i brojni grafikoni, sadržani u nastavku rada, a sve u cilju potpunije obrade predmetne materije.

Tokom istraživačkog procesa vodilo se računa o tome da među ispitanicima, koliko je to moguće, budu zastupljena podjednako oba pola. Međutim, kao što se iz grafikona br. 1. vidi, 61%, anketiranih činili su muškarci, a 39% njih bile su žene. Racionalan razlog za to ne postoji, ali su jednostavno, muškarci bili brojniji. Kao što se iz grafikona br. 2. vidi, najviše ispitanika, njih 31%, bilo je u starosnoj dobi preko 50 godina života, zatim slede: 34% ispitanika do 30-te godine života, 21% između 41. i 50-te godine i 15% ispitanika sa preko 50 godina života. Istraživački proces ne bi doveo do zadovoljavajućih rezultata da se u njemu nije vodilo računa o obrazovnoj strukturi ispitanika. Kao što se iz grafikona br. 3. vidi, najviše ispitanika je bilo sa završenom srednjom školom, njih 55%, a sa završenom višom školom imali smo 3% ispitanika, dok smo sa završenim fakultetom imali 42% ispitanika.

Grafikon br. 1.

Prikaz polne strukture ispitanika

Grafikon br. 2.

Prikaz starosne strukture ispitanika

U istraživanju se vodilo računa da budu zastupljeni predstavnici svih socijalnih partnera, kako bi bile zastupljene sve tri strane tripartitnih odnosa u našoj zemlji. Kao što se iz grafikona br. 4. vidi, najviše ispitanika je bilo iz reda sindikata, njih 73%, slede predstavnici poslodavaca sa 15% i predstavnici države sa 12%.

Grafikon br. 3.

Prikaz
obrazovne strukture ispitanika

Grafikon br. 4.

Prikaz zastupljenosti
socijalnih partnera u istraživanju

U istraživanju se vodilo računa da budu zastupljeni predstavnici različitog životnog i radnog iskustva stečenog kroz radni staž, te je uzorak u tom smislu bio raznovrstan. Kao što se iz grafikona br. 5. vidi, najviše ispitanika je bilo sa iskustvom od 10 do 20 godina, njih 33%, slede oni sa iskustvom od 20 do 30 godina, njih 30%, zatim slede oni sa iskustvom do 10 godina, kojih je bilo 20% i najiskusnijih sa stažom preko 30 godina je bilo 17%.

U istraživanju se vodilo računa da budu zastupljeni predstavnici različitih regiona, te su za potrebe ovog rada podeljeni na istok i zapad Srbije i Beograd. Kao što se iz grafikona br.6. vidi, najviše ispitanika je bilo iz Beograda, njih 55%, slede oni sa zapada zemlje sa 30%, a zatim slede oni sa istoka zemlje kojih je bilo 20%.

Grafikon br. 5.

Prikaz ispitanika prema radnom stažu

Grafikon br. 6.

Prikaz regionalne strukture

Anketiranje je vršeno pomoću dva upitnika, dizajnirana u skladu s predmetom istraživanja, datim hipotezama i ciljevima istraživanja. Prvi upitnik posvećen je ličnim, porodičnim i drugim prilikama anketiranog. Drugim su obuhvaćena pitanja koja se odnose na stavove, odnosno mišljenje anketiranih osoba o mirnom rešavanju radnih sporova.

Prvo pitanje sadržano u Drugom upitniku glasi: Da li ste upoznati s radom Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova i sa radom njenih miri-

telja i arbitara? Kao što se iz grafikona broj 7. može videti, većina ispitanika, njih 60%, je upoznata sa radom Agencije, dok na drugoj strani, 34% njih sa tim nije upoznato, a svega 6% njih je delimično upoznato.

Drugo pitanje sadržano u Drugom upitniku glasi: Što je poverenje u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova i njene miritelje i arbitre veće, to su i izgledi za mirno rešavanje radnih sporova u Republici Srbiji veći i izvesniji. U stvari, reč je o formulaciji osnovne hipoteze. Kao što se iz grafikona broj 8. može videti, većina ispitanika, njih 64%, smatra potpuno tačnom tvrdnju sadržanu u datom mišljenju. Na drugoj strani, 36% njih takvu tvrdnju smatra delimično tačnom, dok je niko od ispitanika nije smatrao potpuno netačnom.

Grafikon br. 7.

Grafikon br. 8.

Treće pitanje sadržano u Drugom upitniku glasilo je: Moje poverenje u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova i njene miritelje i arbitre je: veće nego poverenje u sud, isto kao i poverenje u sud i manje nego poverenje u sud. Reč je o pitanju kojim su prikupljene dodatne informacije o održivosti i zasnovanosti osnovne hipoteze. Kao što se iz grafikona broj 11. može videti, većina ispitanika, njih 47% ima poverenje u Agenciju kao i poverenje u sud, a čak 41% njih ima veće poverenje u Agenciju nego u sud, dok svega 12% ima manje poverenje u Agenciju nego u sud.

Četvrto pitanje sadržano u Drugom upitniku definisano je tako da se na osnovu dobijenih odgovora može proceniti poverenje u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova i njene miritelje i arbitre. Reč je o pitanju kojim su prikupljene dodatne informacije o održivosti i zasnovanosti osnovne hipoteze. Kao što se iz grafikona broj 10. može videti, većina ispitanika, njih 58% ima veoma veliko poverenje u Agenciju, 42% ispitanika ima delimično poverenje u Agenciju, dok nije bilo ispitanika koji imaju veoma malo poverenje u rad Agencije.

Sledeće pitanje sadržano u Drugom upitniku definisano je tako da se na osnovu dobijenih odgovora može proceniti poverenje u miritelje i arbitre iz godine u godinu. Kao što se iz grafikona broj 11. može videti, većina ispitanika, njih 69%, smatra da poverenje u miritelje i arbitre iz godine u godinu raste, a na drugoj strani, 35% njih je smatralo da poverenje ostaje isto, dok je 3% smatralo da poverenje opada.

Grafikon br. 9.

Grafikon br. 10.

Naredno pitanje sadržano u Drugom upitniku glasi: S povećanjem poverenja poslodavaca i zaposlenih u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova i njene miritelje i arbitre, povećavaju se i izgledi za mirno rešavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova. U stvari, reč je o formulaciji druge posebne hipoteze. Kao što se iz grafikona broj 12. može videti, većina ispitanika, njih 78%, smatra potpuno tačnom tvrdnju sadržanu u navedenoj konstataciji, odnosno hipotezi. Na drugoj strani, 19% njih takvu tvrdnju smatra delimično tačnom, a svega 3% njih potpuno netačnom.

Grafikon br. 11.

Grafikon br. 12.

Naredno pitanje sadržano u Drugom upitniku definisano je tako da se na osnovu dobijenih odgovora može proceniti poverenje poslodavaca i zaposlenih, odnosno udruženja poslodavaca i sindikata u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova. Reč je o pitanju kojim su prikupljene dodatne informacije o održivosti i zasnovanosti druge posebne hipoteze. Kao što se iz grafikona broj 13. može videti, većina ispitanika, njih 67%, smatra ovu tvrdnju delimično tačnom. Na drugoj strani, 30% njih smatra da je to poverenje veoma veliko, a 3% njih da je veoma malo.

Sledeće pitanje sadržano u Drugom upitniku, definisano je tako da se na osnovu dobijenih odgovora može proceniti poverenje poslodavaca i zaposlenih, odnosno udruženja poslodavaca i sindikata u miritelje i arbitre. Reč je o prikupljanju dodatnih informacija o održivosti i zasnovanosti treće posebne hipoteze.

Kao što se iz grafikona broj 19. može videti, većina ispitanika, njih 65%, smatra ovu tvrdnju delimično tačnom. Na drugoj strani, 28% njih smatra da je to poverenje veoma veliko, a 7% njih da je veoma malo.

Naredno pitanje sadržano u Drugom upitniku, definisano je tako da se na osnovu dobijenih odgovora može proceniti stav ispitanika o tome šta je rezultiralo poverenjem poslodavaca i zaposlenih u rad Agencije. Reč je o prikupljanju dodatnih informacija o održivosti i zasnovanosti četvrte posebne hipoteze. Kao što se iz grafikona broj 15. može videti, 32% smatra to kao rezultat rada miritelja i arbitara, 19% misli da je to zbog prednosti vezanih za mirno rešavanje radnih sporova, 13% da je rezultat rada Agencije na preveniranju radnih sporova, 11% zbog medijskog praćenja rada Agencije i njenih miritelja i arbitara, 11% zbog podrške nadležnih organa radu Agencije i radu miritelja i arbitara, 8% rezultat rada rukovodećih ljudi Agencije i njenih miritelja i arbitara, 4% rezultat rada rukovodećih ljudi Agencije, 2% rezultat rada stručne službe Agencije.

Naredno pitanje sadržano u Drugom upitniku, definisano je tako da se na osnovu dobijenih odgovora može proceniti stav ispitanika da što su odnosi između poslodavaca i zaposlenih, odnosno udruženja poslodavaca i sindikata bolji i stabilniji, to su i pretpostavke za mirno rešavanje radnih sporova veće i izvesnije. Reč je o prikupljanju informacija o održivosti i zasnovanosti pete posebne hipoteze. Kao što se iz grafikona broj 16. može videti, većina ispitanika, njih 79%, navedenu tvrdnju smatra potpuno tačnom. Na drugoj strani, 21% njih smatra je delimično tačnom, a nijedan ispitanik je ne smatra potpuno netačnom.

Grafikon br. 13.

Grafikon br. 14.

Sledeće pitanje sadržano u Drugom upitniku, definisano je tako da proceni stavove ispitanika prema značaju za socijalne partnere afirmacije rada Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova i prednosti koje se takvim načinom rešavanja spornih pitanja između poslodavaca i zaposlenih obezbeđuju. Kao što se iz grafikona broj 17. može videti, većina ispitanika, njih 79%, smatra da ima veliki značaj za poslodavce i zaposlene, 12% smatra da ima neznatan značaj za poslodavce i zaposlene, 6% smatra da ima određen značaj, ali samo za poslodavce i njihova udruženja, a 3% smatra da ima određen značaj, ali samo za zaposlene i sindikate.

Grafikon br. 15.

Grafikon br. 16.

Grafikon br. 17.

Grafikon br. 18.

Grafikon br. 19.

Naredno pitanje sadržano u Drugom upitniku, glasi: Poverenje u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova i njene miritelje i arbitre bilo bi znatno veće da su rezultati njenog rada i rada miritelja i arbitara dostupniji široj javnosti, odnosno da se više radi na njihovoj afirmaciji. Kao što se iz grafi-

kona broj 18. može videti, većina ispitanika, njih 88%, navedenu tvrdnju smatra potpuno tačnom. Na drugoj strani, 12% njih smatra je delimično tačnom, a nijedan ispitanik je ne smatra potpuno netačnom.

Poslednje pitanje sadržano u Drugom upitniku, definisano je tako da se na osnovu dobijenih odgovora može proceniti stav ispitanika o potrebi afirmacije rada Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova i pojašnjavanja prednosti koje se takvim načinom rešavanja spornih pitanja između poslodavaca i zaposlenih obezbeđuju. Kao što se iz grafikona broj 19. može videti, većina ispitanika, njih 75%, smatra da se na tome mora znatno više raditi, 22% da se mora malo više raditi, a 3% da je na tome dovoljno raditi kao i do sada.

8. Zaključna razmatranja

Na osnovu sprovedenog istraživanja i utvrđenih činjenica može se zaključiti da dobijeni rezultati uglavnom potvrđuju zasnovanost i opravdanost postavljених hipoteza. Sve hipoteze su potvrđene, i to u velikoj meri. Takav ishod istraživačkog procesa može se smatrati značajnim za usmeravanje daljih istraživanja u predmetnoj materiji. Osim toga, dobijeni rezultati mogu korisno poslužiti i za detaljnije preispitivanje i unapređivanje postojećeg stanja u oblasti radnih sporova. Polazeći od iznetog, kao i od rezultata dobijenih tokom istraživačkog procesa, a posebno od rezultata dobijenih anketiranjem većeg broja ispitanika, može se zaključiti: 1) da je osnovna hipoteza, od koje se u istraživanju krenulo, najvećim delom potvrđena, s obzirom na to da se 97% anketiranih izjasnilo na način kojim se njena održivost potvrđuje ili delimično potvrđuje; 2) da se s povećanjem poverenja poslodavaca i zaposlenih u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova i njene miritelje i arbitre, povećavaju i izgledi za mirno rešavanje individualnih radnih sporova; 3) da se s povećanjem poverenja poslodavaca i zaposlenih, odnosno udruženja poslodavaca i sindikata u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova i njene miritelje i arbitre, povećavaju i izgledi za mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova; 4) da poverenje socijalnih partnera u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova najviše zavisi od rezultata rada miritelja i arbitara; 5) da prednosti mirnog rešavanja radnih sporova umnogome doprinose opredeljivanju strana u sporu za postupak mirnog rešavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova, a posredno i jačanju poverenja u Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova i njene miritelje i arbitre; 6) da što su odnosi između poslodavaca i zaposlenih, odnosno udruženja poslodavaca i sindikata bolji i stabilniji, to su i pretpostavke za mirno rešavanje radnih sporova veće i izvesnije; 7) da treba obezbediti dodatne pretpostavke, pravne, organizacione, materijalne, tehničke i druge prirode za dalju afirmaciju instituta, odnosno metoda mirnog rešavanja radnih sporova u Republici Srbiji, kako bi se sporna pitanja između poslodavaca i zaposlenih više nego

do sada rešavala mirnim putem, u interesu svih subjekata društva; 8) da se institutu mirnog rešavanja radnih sporova u našoj zemlji mora posvetiti veća pažnja, zbog čega je veoma važno da se svakim danom stvaraju neophodne pretpostavke za njegovo dalje obogaćivanje i unapređivanje, u interesu zaposlenih, poslodavaca i društva u celini.

Literatura

- Baltić, A. Despotović, M., (1981): *Osnovi radnog prava Jugoslavije*, Savremena administracija, Beograd,
- Jašarević, S., (2000): *Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi*, doktorska disertacija, Pravni fakultet u Novom Sadu,
- Kulić, Ž. (2006): *Radno pravo*, Megatrend univerzitet, Beograd,
- Kulić, Ž. (2009): *Industrijski odnosi*, Izmenjeno i dopunjeno izdanje, Megatrend univerzitet, Beograd,
- Lubarda, B. (1999): *Rešavanje kolektivnih radnih sporova*, Pravni fakultet u Beogradu, Beograd,
- Lubarda, B. (2013): *Uvod u radno pravo, sa elementima socijalnog prava*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu,
- Marinković, et. al.(eds), (2015): *Enciklopedija industrijskih odnosa*, Službeni glasnik, Beograd,
- Marinković, D. (2002): *Industrijski odnosi*, Megatrend univerzitet, Beograd,

Review scientific article

Received 12.04.2017.

Approved 13.07.2017.

PERSPECTIVES ON THE PEACEFUL SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES IN THE REPUBLIC OF SERBIA

This paper seeks to analyze the perspectives of peaceful settlement of labour disputes in the Republic of Serbia and to answer the basic questions concerning this field, in a scientifically valid way. The paper encompasses and processes the methods of peaceful settlement of labor disputes in the Republic of Serbia, the ways of realization in the legal system, with a special emphasis on the activities and results of the Republic Agency for peaceful settlement of labor disputes. The initial hypothetical claims that with increased confidence in the institute of peaceful resolution of labor disputes, the prospects for peaceful resolution are growing, were tested with empirical research. The results of the research process, conducted during the second half of 2016, have been analyzed and presented in the last section of the paper. In order to comprehensively examine and re-examine the basis and sustainability of hypotheses, the survey included 330 interviewees of different educational backgrounds. The author analyses and displays the results obtained.

Keywords: dispute, labor, individual, collective, peaceful, settlement, methods, arbitration, mediation, Agency.