

Проф. др Мирослав Миљковић
Правни факултет, Ниш

UDK: 349.2:347.9

Арбитража за индивидуалне радне спорове - За и против -

Резиме

Запослени својих права из радног односа запослени може да остварује и пред арбитражом за радне спорове. Запослени може да се обрати арбитражи да посредује у спору између њега и послодавца пре него што покрене спор код надлежног суда. Арбитража за радне спорове уведена је Законом о основама радних односа из 1996. године. Међутим, она не показује посебну активност у пракси. Бројни су разлози таквом стању. Запослени јој се слабо обраћају иако да она за њих остварује скоро непознати. Питање је да ли је свуда и образована. Кадровски састав арбитраже далеко је испод састава судова. Комора и синдикал, као субјекти образовања арбитраже, не поклањају јој одговарајућу пажњу. Састав арбитраже више одговара послодавцу али не и запосленом (два представника послодавца – један представник синдикала). Запослени не може да утиче на избор арбитра. Оваква арбитража за радне спорове и по начину организовања и по раду, као и по свом саставу нема потребе да више постоји.

Кључне речи: *радни спор, индивидуални и колективни радни спор, арбитража за радне спорове, посредовање у спору, мирење, мериторно одлучивање, факултативна и принудна арбитража.*

У току трајања радног односа запосленог, између њега и послодавца, може да дође до спора поводом остваривања негових права из радног односа о којим правима, обавезама и одговорностима одлучује послодавац својим решењем. Овај спор између запосленог и послодавца означава се као радни спор, јер путем њега запослени остварује заштиту својих права из радног односа.

Спорови из радног односа могу бити двојаки: индивидуални и колективни. Индивидуални радни спорови су они који настају између запосленог и послодавца а поводом повреде појединачног права или интереса запосленог. За индивидуални радни спор је неопходно да појединачна права или обавезе или интерес из радног односа буду засновани на закону, колективном уговору или уговору о раду и да о тим правима, обавезама или интересима одлучује послодавац. Колективни радни спорови настају између организације синдиката и послодавца а поводом повреде колективних права и интереса који су од значаја за запослене и послодавца.

Индивидуални радни спорови код нас настају из коначног решења послодавца којим је одлучено о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог, док су колективни радни спорови они који настају у поступку закључивања, промене и примене колективних уговора. Када се ради о индивидуалним (појединачним) радним споровима они могу да се решавају на два начина: или покретањем спора код надлежног суда ради заштите повређених права или покретањем поступка пред арбитражом ради посредовања и пружања помоћи у споразумном решавању спорног питања или коначног решења надлежног органа којим је одлучено о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог.¹⁾

Развој арбитраже за индивидуалне радне спорове

Арбитража за индивидуалне радне спорове уведена је Законом о основама радних односа (члан 68.)²⁾ (у даљем тексту: ЗОРО) и Законом о радним односима РС (члан 115).

Арбитража за радне спорове није непозната нашем радном законодавству. Она је била уведена Законом о правима и обавезама радника у удруженом раду.³⁾ Међутим, она није постигла неки нарочити успех, с обзиром на чињеницу да се мали број радника обраћао истој. А како су радници једини могли да покрећу спор пред њим, а такво обраћање је изостало, то она и није имала неку запажену улогу у решавању спорова из радних односа.

Арбитража као недржавни орган за решавање спорова била је присутна и раније у нашем законодавству. Тако, Основни закон о предузећима⁴⁾ нормирао је да "за решавање спорова из односа између организација удруженог рада у предузећу

1. Члан 114. и 115. Закона о радним односима – "Службени гласник РС" бр. 55/96. У даљем тексту: ЗОР.

2. "Службени лист СРЈ" бр. 29/96

3. "Службени гласник СРС" бр. 6/74

4. "Службени лист СФРЈ" бр. 17/65

(радних јединица, погона, фабрика) и између предузећа и организација удруженог рада у предузећу, у вези са међусобним испорукама и вршењем услуга, може се образовати унутрашња арбитража" – члан 85. У истом смислу и Закон о конституисању и упису у судски регистар организација удруженог рада.⁵⁾ Према истоме, "за решавање спорова из унутрашњих односа у организацијама удруженог рада, у вези са уређивањем и остваривањем самоуправних и пословних односа, самоуправним споразумом о удруживању може се образовати унутрашња арбитража у радној организацији, заједници основних организација и сложеној организацији удруженог рада – члан 77. Закон о удруженом раду⁶⁾ није садржавао израз "унутрашња арбитража", иако је имао више одредби о арбитражи. Закон је имао начелну одредбу да "несагласност из друштвено-економских односа и других самоуправних односа у организацијама удруженог рада и другим облицима удруживања рада и средстава и спорови који настану из тих односа решавају се усаглашавањем, посредовањем путем арбитраже..." – члан 40. Међутим, у свим овим случајевима треба имати у виду две ствари. Једна је, да се ради о унутрашњој арбитражи, образованој у предузећу (организацији удруженог рада), а друга је да се ради о решавању несагласности из друштвено-економских и других самоуправних односа унутар предузећа. Надлежност унутрашње арбитраже није се простирала на решавање спорова из радних односа. Спорови из радних односа ако нису могли да се реше аутомно унутар предузећа, решавали су се пред надлежним судом.

Позитивно радно законодавство уводи арбитражу, поред судова, као орган за решавање радних спорова, али не као орган који се образује унутар предузећа (унутрашња арбитража), већ као орган који се образује на територијалном принципу. Сваки запослени има право да се обрати арбитражи за радне спорове ради споразумног решавања питања из коначног решења надлежног органа којим је одлучено о његовим правима, обавезама или одговорностима.

Арбитража за индивидуалне радне спорове и њене особине

Арбитража за индивидуалне радне спорове може се двојачко посматрати: као начин, метод, решавање индивидуалних радних спорова и као институционални облик преко кога се решавају индивидуални радни спорови. Према томе, она се може схватити као начин решавања спорова и као установа пред којом се тај спор решава. Као начин решавања спорова значи да о спорном питању из индивидуалног радног спора одлучује арбитража као колегијално тело, састављено од одређеног броја арбитра. Као институционални облик решавања индивидуалних радних спорова значи да арбитража делује као орган образован од самих учесника спора било од трећих (синдиката и коморе) али уз учешће и послодавца.

5. "Службени лист СФРЈ" бр. 22/73

6. "Службени лист СФРЈ" бр. 53/76

Према ЗОР арбитража посредује и пружа помоћ у споразумном решавању спорних питања из коначног решења надлежног органа којим је одлучено о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог (члан 115). Радно законодавство одређује да арбитража за индивидуалне радне спорове посредује и пружа помоћ у споразумном решавању спорног питања садржаног у коначном решењу послодавца. Из овога се закључује да арбитража у нашим условима нема овлашћења да путем своје одлуке мериторно решава настали спор између послодавца и запосленог. Она пружа помоћ да до споразума дође да послодавац и запослени нађу средње решење које одговара и једној и другој страни. Исто тако она и посредује тако што даје препоруке странама у спору како могу успешно да окончају исти.

Арбитража за индивидуалне радне спорове не одлучује о спорном питању као надлежни суд, чија одлука обавезује обе стране у спору. Њена улога је да настоји да стране у спору постигну споразум, односно да оне саме одлуче о спорном питању и то путем постигнутог споразума пред арбитражом. Међутим, ЗОР (члан 118. став 3.) говори о одлуци о постигнутом споразуму пред арбитражом, што може да наведе на закључак да арбитража за индивидуалне радне спорове доноси одлуку о спорном питању. Ова формулација у закону је несрећно дата. Ако се индивидуални радни спор решава одлуком арбитраже онда се не може говорити о споразуму страна о том питању; оне се не могу споразумети о нечему о чему је други одлучио а у овом случају арбитража за индивидуалне радне спорове. Насупрот овоме ако стране у спору постигну споразум о спорном питању, што представља израз њихове слободне воље, онда се оправдано поставља питање чему служи служи одлука арбитраже и о чему она одлучује ако су се учесници спора међусобно споразумели о свим спорним питањима.

Арбитража за индивидуалне радне спорове може бити двојака: институционализована, као стално тело, или *ad hoc*, као тело које се формира за решавање одређеног радног спора. Код нас се арбитража за индивидуалне радне спорове образује као стално тело – члан 116. ЗОР "за територију једне или више општина, односно града".

Арбитража може бити необавезна (факултативна) или обавезна (принудна). Необавезна је она коју образују саме стране у спору и чије постојање и функционисање је предмет преговарања и колективног уговора. Принудна арбитража потиче из власти државе, она је наметнута странама у спору и оне морају да прихвате њену одлуку.

Код нас се арбитража за индивидуалне радне спорове образује на територијалном принципу споразумом учесника који оснивају арбитражу.⁷⁾ Међутим, учесници индивидуалног радног спора нису обавезни да се истој обрате у циљу решавања насталог спора, односно она нема принудни карактер.

7. Члан 116. ЗОР и члан 2. Правилника о арбитражи за радне спорове – "Службени гласник РС" бр. 2/97. (У даљем тексту: Правилник).

Учесници у решавању индивидуалног радног спора

Учесници у индивидуалном радном спору су запослени и послодавци. Они се споре око појединачних права, обавеза и одговорности из радног односа која су повређена коначним актом послодавца. Спор настаје зато што су повређена права запосленог из радног односа, а повреду је учинио послодавац својим актом којим је одлучивао о праву или обавези запосленог. И послодавац и запослени имају једнак положај у спору.

Како је у питању индивидуални радни спор треба имати у виду да поступак пред арбитражом може да покрене и синдикат код послодавца – члан 117. став 1. ЗОР и члан 5. Правилника. Међутим, синдикат није учесник индивидуалног радног спора и његово право да покрене поступак пред арбитражом је право процене а не стварне природе. Синдикат не учествује у закључивању споразума о предмету спора – то могу да чине само запослени и послодавац као стране у спору.

Учесници у индивидуалном радном спору нису исто што и чланови арбитражног већа, а поготово нису учесници споразума о образовању арбитраже. Арбитражно веће које се образује ради посредовања и пружања помоћи у споразумном решавању спорног питања су део арбитраже као институционалног облика решавања насталог спора. Једно су стране које се споре око коначног решења којим је одлучено о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог, а друго тело – веће које о томе одлучује. Учесници спора нису исто као и они који посредују у спору. Учесници спора су запослени и послодавац и они се споре о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог, а учесници у образовању арбитраже за радне спорове су регионална привредна комора и синдикат образован на одређеној територији.

Обраћање арбитражи са захтевом да она посредује у насталом спору је право запосленог али исто тако арбитражи може да се обрати и послодавац. Уколико запослени не жели посредовање арбитраже у заштити својих права он може уместо обраћања арбитражи, да покрене спор пред судом опште надлежности ради заштите својих права из радног односа. Међутим, то није предмет нашег разматрања, већ је овде реч о томе ко може бити учесник индивидуалног радног спора који се покрене пред арбитражом.

Увођење арбитраже за индивидуалне радне спорове

Поновним увођењем арбитраже као начина за решавање индивидуалних радних спорова, иако након дужег временског периода, желело се да се спорови између запослених и послодаваца решавају пред другим органима и на један другачији начин, да се решавање спорова препусти и другим органима изван предузећа а не само органима у предузећу и судовима, такође се хтело да запослени буду активни учесници спора а не само обични учесници, једноставно да спор између запослених и послодавца изађе из уобичајених калупа и добије другачије облике. За увођење

арбитраже за индивидуалне радне спорове може се навести више разлога, мада их закони изричито не помињу, али они непосредно излазе из овлашћења и метода рада саме арбитраже.

1. Према Закону о предузећима⁸⁾ (члан 1) предузеће је правно лице које обавља делатност ради стицања добити. Предузеће, у оквиру тржишне економије, постаје основни привредни субјект својим укупним економским потенцијалом. Основни циљ предузећа је развијање привредне делатности и стицање добити, па сви остали послови који се јављају у оквиру њега а нису у тој директној функцији, закон је изузео из предузећа. Закон је желео да предузеће ослободи свих послова нетржишног карактера, свега онога што може да се решава ван предузећа али да се истовремено не ограничи успешност његовог рада и тржишни начин привређивања.

Полазећи од оваквог основног опредељења Закона о предузећима Закон о основама радних односа ослобађа предузеће свих послова који немају привредни карактер и преноси их на субјекте ван предузећа. Закон о основама радних односа све одлуке везане за права, обавезе и одговорности запослених утврђује као коначне у предузећу, изузев одлуке о изреченој дисциплинској мери престанка радног односа, и њихово решавање, означава као спор између запосленог и послодавца, препушта органима и телима изван предузећа.

Двостепеност као начин одлучивања о правима, обавезама и одговорностима запослених у предузећу сада је напуштена. Двостепености више нема у предузећу и сви спорови који могу да настану између запослених и послодавца лоцирани су ван предузећа. Један од начина решавања спорова је и посредовање арбитраже као недржавног органа.

Предузеће се бави искључиво привредном активношћу а послови правне природе везани за однос запослени – послодавац, који настају из радноправне везе, препуштени су судовима опште надлежности или арбитражи за радне спорове.

2. Законско решење о праву арбитраже за радне спорове да посредује и пружа помоћ у споразумном решавању спорног питања, треба схватити као намеру законодавца да се спорови из радног односа могу да решавају не само пред надлежним судовима већ и пред недржавним органима. Овим није искључена надлежност судова у решавању индивидуалних радних спорова, већ је покушај да недржавни орган посредује у решавању спорних питања и да у том правцу пружа своје добре услуге. Арбитража за радне спорове је тројаког састава: представник синдиката, представник регионалне привредне коморе и представник послодавца код кога је настао спор. Они међусобно траже решење спорног питања желећи да се спор реши мирним путем. Решавање спора пред арбитражом није само интерес послодавца код кога је настао спор, већ и синдиката и коморе, јер синдикат оправдава своју улогу интересне организације запослених, док комора као организација послодавца штити њихове интересе. Отуда они покушавају да арбитражним путем,

8. "Службени лист СРЈ" бр. 29/96

ван судске надлежности и судског поступка, реше спор између запосленог и послодавца, али то "решење" није у смислу одређене форме, већ пружањем помоћи и давањем одговарајућих савета да се спор споразумно реши, без принуде неког са стране.

3. Поступак пред арбитражом у односу на поступак пред судом је краћи и бржи. Он је временски ограничен, јер споразум о спорном питању арбитража "може постићи најдоцније у року од 30 дана од дана подношења захтева".⁹⁾ Ово решење жели да избегне дуг судски поступак, јер спорови из радног односа пред судовима, обично, трају преко годину дана, док би се споразумом страна, односно посредовањем брже успоставио однос помирења између сукобљених страна.

Поступак пред арбитражом је једноставан, ослобођен сувишног и строгог судског формализма. Он има за циљ да што пре доведе до споразумног решења спорног питања. Не само да је временски кратак рок за покретање поступка, већ и све радње које се предузимају у поступку пред арбитражом непосредно зависе и предузимају се у оквиру рока за доношење одлуке о постигнутом споразуму.

Сама чињеница да је поступак пред арбитражом ослобођен судског формализма, упућује на закључак да арбитражно веће има више "слободе" у деловању, односно доношењу одлука. Оно само одређује рокове за предузимање одређених радњи у поступку, што јасно одваја поступак пред њиме од судског поступка.

4. Одлуке арбитраже, односно арбитражног већа, треба да делују својим ауторитетом, снагом аргумената који су изнети у поступку мирења. Оне немају дејство као судске одлуке које су снабдевене принудом у извршавању. Споразум о решењу спорног питања, односно одлука којом се то постиже резултат је сагласности самих страна у спору уз посредовање чланова арбитражног већа. А одлука пред судом је одлука државног органа и делује снагом државног ауторитета и у њеном доношењу учествује само суд.

Споразум пред арбитражом треба да омогући учесницима спора да лакше дођу до оног решења које највише одговара њиховим интересима а не да имају одлуку која их неће у потпуности задовољити. Пред арбитражом је битнија суштина од форме што одговара интересима обеју страна у спору.

5. Споразум постигнут пред арбитражом представља резултат компромиса страна у спору. Саме стране треба да нађу решење за спорна питања а арбитража је ту да помогне, односно пружи услуге да до решења дође. Спор између учесника се не решава одлучивањем (одлуком), јер је одлука о спорном питању већ донета од стране директора као овлашћеног органа за одлучивање о правима, обавезама и одговорностима запосленог. Спор се решава споразумом а њега треба да постигну саме стране уз посредовање и пружање помоћи арбитраже. Посредовање значи да арбитража нуди предлоге и решења и једном и другом учеснику спора, преноси њихове предлоге и противпредлоге, прима изјашњења и пружа податке.

9. Члан 118. ЗОР и члан 10. Правилника.

Арбитража пружа помоћ учесницима у спору тако што им даје потребна објашњења о спорним питањима, нуди им помоћ у налажењу споразумног решења, помаже им да формулишу споразум који постижу.

У посредовању и пружању помоћи арбитража има активну улогу, она није пасиван посматрач, већ заједно са учесницима у спору тражи вансудско решење насталог спора, настојећи да оно буде прихватљиво и за једног и за другог учесника.

6. Поступак пред арбитражом је временски ограничен, јер споразум о спорном питању треба да се постигне најдоцније 30 дана од дана подношења захтева. И сам закон наглашава да је поступак пред арбитражом хитан, желећи да на тај начин истакне да процесна правила треба да буду сведена на најнужнију меру и да цео поступак треба да буде усмерен на постизање основног циља: да се спор између учесника споразумно реши.

Законска обавеза о хитности поступка пред арбитражом има за циљ да се спор што хитније реши да учесници спора не буду дуго у недоумици поводом његовог исхода. Дужина спора често повећава тензије између запосленог и послодавца, што може да се одражава на радно ангажовање запосленог и однос послодавца према њему. Хитност поступка треба да отклони све неповољне а могуће последице. Она мора у поступку да процени које радње треба предузети а које изоставити да би се спор што пре решио. У доброј мери такво понашање арбитраже зависи и од њеног персоналног састава.

7. За споразум постигнут пред арбитражом карактеристично је његово добровољно извршење, за разлику од судске одлуке која носи принуду при извршењу. Сваки учесник у спору добровољно извршава постигнути споразум, јер се до њега дошло не само посредовањем арбитра, већ и сагласношћу воља самих учесника спора о битним питањима.

Одлука о постигнутом споразуму (решеном спору) делује снагом ауторитета арбитра који су посредовали у спору, јер њихово посредовање носи у себи и моралну вредност, оно није примена принудних норми, већ активно учешће арбитра и учесника у спору да се нађе решење које задовољава оба учесника спора. Зато постигнут споразум о спорном питању везује оба учесника, јер су се они тако договорили уз посредовање трећих и тако постигнут договор има снагу извршног на слова. Сваки учесник добровољно преузима извршење дела споразума.

Нека запажања о раду арбитраже за индивидуалне радне спорове

Увођење арбитраже за индивидуалне радне спорове, поред осталог, имало је за циљ да спорове из радног односа решавају и они између којих је спор настао, без много администрирања и претераног формализма, да се судови, као државни органи, замене недржавним облицима решавања спорова. Арбитража има за циљ да посредује и мири стране у спору а не да пресуђује. Међутим, после неколико година живота арбитраже,¹⁰⁾ питање је колико су жеље законодавца у пракси испуње-

не, колико је арбитража стварно присутна у решавању радних спорова. Нека запажања о њеном раду омогућавају да се изведу и одређени закључци.

1. Иако је арбитража за индивидуалне радне спорове уведена законом она је у пракси остала "непозната". Она није добила онај значај који јој је намењен. Остала је некако по страни интересовања како запослених тако и послодаваца. Практика се према њој понаша као да није орган пред којим се могу да решавају радни спорови. Спорови се и даље углавном покрећу пред судовима опште надлежности и арбитража као да није у видном пољу учесника у спору.

Не поседују се егзактни подаци али питање је да ли су свуда и образоване арбитраже за радне спорове. Уколико арбитража није образована за одређену територију она мора да буде и "непозната" за запослене на тој територији, јер су они на тај начин онемогућени да јој се обрате за миреење и посредовање.

2. Слабо обраћање арбитражи за радне спорове треба видети и у чињеници да и тамо где је арбитража образована она није довољно афирмисана међу запосленима. Неоспорно је да арбитража као орган и арбитраи у њој треба да уживају одређени ауторитет у средини у којој делују. Учесници у спору морају да имају пуно поверење у њене одлуке. Она би требало да покаже пуну објективност у раду, што би на одређени начин повећало њен углед међу запосленима и учинило је ауторитативнијом међу запосленима.

3. Кадровски састав арбитраже може бити од утицаја на њено функционисање. Отуда и питање да ли је стручност арбитра битна за њихов избор или је њен недостатак без утицаја на њихов рад. Изричите законске норме о томе ко може бити биран за арбитра нема, али је сигурно да за арбитра треба бирати лица која могу успешно да посредују и мире стране у спору. Тешко је оствариво да се за арбитраи у свакој арбитражи могу да изаберу лица са одговарајућом правном спремом, али је зато неопходно да се у сваком арбитражном већу обезбеди стручни сарадник правне струке. Колико је ово могуће остварити у пракси посебно је питање.

Неодговарајући стручни састав арбитраже може одбијајуће да делује на запослене, тако што се неће обраћати арбитражи за посредовање у решавању насталог спора. Запослени мора да верују да ће арбитража или арбитражно веће зналачки да посредује или да мири са другом страном. Недостатак поверења у стручност арбитра има одређени утицај на њихов рад, из разлога да ће запослени радије да траже заштиту својих права пред надлежним судом, имајући у виду да ће се спор решавати од стране професионалног судије него од арбитра који немају одговарајуће квалификације.

4. За рад арбитраже од значаја је и помоћ коју треба да јој пружи привредна комора и синдикат. Практика показује да та помоћ није пружена на одговарајући начин, а она се, по правилу, исцрпљује у образовању арбитраже. Зашто је то тако тешко је одговорити без једне дубље анализе, али се и једна и друга страна маће-

10. Арбитража за индивидуалне радне спорове уведена је ЗОРО из 1996.г.

хински односе према арбитражи. За рад арбитраже није довољно само се сложити о њеном образовању. Треба је у пракси и афирмисати, популаризовати њен рад, утицати на запослене и послодавце да своје спорове решавају уз њену помоћ а не пред судом. Рад арбитраже треба пратити и мора јој се пружити финансијска и кадровска помоћ. Ако се арбитража препусти сама себи онда ћемо имати стање како је сада: слаб или никакав рад.

И комора и синдикат требало би да настоје да се спорови из радних односа између запослених и послодаваца решавају посредовањем од стране арбитраже, јер је то у интересу и једне и друге стране, поготово ако се има у виду да је поступак пред арбитражом временски ограничен. Иначе када се говори о синдикату имају се у виду и синдикалне организације код послодаваца и њихов однос према арбитражи.

5. Арбитража за радне спорове има тројни састав. Према ЗОР (члан 116. став 3.) и Правилнику (члан 4.) арбитражу чине: по један представник синдиката образованог на нивоу општине, односно града, један представник регионалне привредне коморе и један представник послодавца код кога је настао спор. У овакав састав арбитраже улазе два представника послодаваца (представник коморе и предузећа код кога је настао спор) и један представник запосленог (представник синдиката). Овакво решење састава арбитраже за индивидуалне радне спорове не одговара ни међународном радном законодавству. Према Препоруци Међународне организације рада која се односи на добровољно помирење и арбитражу бр. 92,¹¹⁾ предвиђено је да свако тело за добровољно помирење установљено на мешовитој основи требало би да подразумева једнако представништво послодаваца и радника. (Један представник послодавца и један представник запослених, или два представника послодавца и исто толико представника запослених.)

Садашњем саставу арбитраже за радне спорове може се приговорити и са друге стране. Наиме, у састав арбитраже (арбитражног већа) улазе само представници субјеката заинтересованих за исход спора: представници послодаваца и представници запослених. У саставу арбитраже нема трећих непристрасних учесника, неутралних лица, што је, најчешће, и одлика арбитраже, да трећа лица, ван учесника у спору, учествују у раду арбитраже и доношењу њених одлука.

6. Према члану 118. став 3. ЗОР одлука о постигнутом споразуму пред арбитражом има снагу извршног наслова. Не улазећи ближе у дато решење по коме ако постоји споразум страна у спору о спорном питању зашто је потребна и одлука, истичемо да арбитража за радне спорове не одлучује већ само посредује и мери. Ако је увођење арбитраже требало да усмери решавање спорова из радних односа пред недржавним органом, ако се желело да се на тај начин радни спорови решавају брже и успешније, ослобођени сувишног формализма, онда се поставља питање зашто арбитражи за радне спорове није дато и право да путем своје одлуке мериторно решава појединачне радне спорове. А према постојећем решењу ако се

11. Препоруку је донела Општа конференција Међународне организације рада 6. јуна 1951.год.

нешто решава споразумом страна у спору онда ту нема места одлуци арбитраже. Арбитража би требало да својом одлуком реши настали радни спор. Само у том случају оправдано је њено постојање и запослени би се радије обраћали арбитражи за решавање индивидуалних радних спорова, него што то сада чине.

7. Равноправност учесника у поступку решавања сваког имовинског спора је основно начело, па тако и када се ради о спору из радног односа. Међутим, у спору пред арбитражом за појединачне радне спорове учесници спора нису равноправни. Послодавац има право да именује трећег члана арбитражног већа које ће решавати спор између њега и запосленог, док насупрот томе запослени-учесник спора нема такво право, односно он не може да утиче на избор арбитра. Додуше, синдикат као колективни представник у његово име именује једног арбитра али запослени на то именовање нема никаквог утицаја. И у име послодавца комора именује једног члана арбитраже, па и поред тога послодавац у сваком поједином случају именује и свог представника у арбитражно веће.

Да ли је потребна арбитража за индивидуалне радне спорове

Питање у поднаслову нема академски значај, јер присуство арбитраже за индивидуалне радне спорове не може бити само једнострано законско решење а које је истовремено лишено животне вредности. Начин решавања радних спорова пред арбитражом – посредовањем и мирењем – непосредно је сагласан новим тржишним условима привређивања у привреди и појавом бројних привредних субјеката у сфери приватног предузетништва. Жеља је била да се спорови из рада и по основу рада, спорови између запослених и послодавца, више не решавају само на један начин: преко судова опште надлежности. Требало је омогућити да се спорови из радних односа могу решавати и од недржавних органа а не да једино и само државни органи арбитражују у радним споровима. Спорове из радних односа требало је усмерити на добровољно помирење уз пристанак заинтересованих страна и уз учешће представника запослених и послодавца.

И најбоља законска решења понекад могу да остану само у домену жеља. Такав је изгледа случај и са арбитражом за индивидуалне радне спорове. Она није прихваћена од запослених, може се чак рећи да велики број запослених и не зна да постоји и такав начин решавања радних спорова. Она је остала по страни интересовања и оних субјеката – регионалних привредних комора и синдиката који учествују у образовању арбитраже. Арбитража за индивидуалне радне спорове је ван видног поља субјеката који могу уз њену помоћ да споразумно решавају индивидуалне радне спорове. У одређеним срединама арбитража за радне спорове није образована, па нема ни смисла очекивати да се непостојећем органу обратe за помоћ учесници спора.

Опште је прихваћено правило да је арбитража као недржавни орган састављена од једног или више лица, а о чијем избору су се учесници међусобно договорили, коме учесници у спору споразумно и добровољно поверавају доношење од-

луке о предмету њиховог спора. Арбитража за радне спорове код нас се не образује на напред изнети начин. Арбитре одређују учесници који су образовали арбитражу као и послодавац код кога је настао спор, док запослени, као страна у спору, нема утицај на избор арбитра. Састав арбитраже не одговара једнако свим учесницима у спору.

Оваква арбитража за индивидуалне радне спорове како је сада организована и како ради и не одговара никоме: ни запосленима ни послодавцима, а ни комори нити синдикату. Запослени је не схватају ако орган који може да им пружи одговарајућу заштиту њихових повређених права. Она им не улива довољно поверења у успешност решавања насталог спора. Запослени арбитражу не доживљавају као "свој" орган у заштити њихових повређених права. Ни послодавци нису много заинтересовани за рад арбитраже. Они арбитражу схватају једнострано, као орган установљен за заштиту права запослених, иако и они могу да се обраћају арбитражи ради заштите својих интереса.

Комора и синдикат арбитражу за радне спорове схватају више као извршење законске обавезе (образовање арбитраже) а мање као орган о чијем раду треба водити рачуна и после њеног образовања. Она за њих као да није орган који може успешно да решава спорове из радних односа, што одговара и послодавцима и запосленима које представљају и у чије име образују арбитражу. Међутим, посредовање у решавању радних спорова, пре него што се покрене спор пред надлежним судом, није много присутно у видном пољу ни коморе нити синдиката.

Све што је речено упућује на закључак да арбитража за индивидуалне радне спорове и по начину организовања и по раду, као и по свом саставу, односно саставу арбитражног већа, не треба више да постоји у систему радних односа. Она се показала неблагодарном и неделатном и илузорно је и даље задржавати један орган који постоји и опстаје само зато што то захтева законска норма, док фактички живот га заобилази и никоме није од користи.

Professor Miroslav Miljković, Ph.D.
The Niš Faculty of Law

Arguments in Favor of and Against Arbitration of Individual Labor Disputes

Summary

An employee may seek protection of his rights arising from labor relationship in front of the arbitration for labor disputes. An employee may demand from arbitration to mediate in a dispute between him and the employer, before he initiates formal proceedings in front of the competent court. Arbitration of labor disputes has been introduced by the Law on Basics of Labor Relations (1996). However, this type of dispute resolution has not been widely used in practice. There are many reasons for such a situation. Employees very rarely refer their disputes to arbitration and it seems that this option is unknown to many of them. In many enterprises, arbitration has not been constituted at all. The professional qualifications of arbitrators are considerably inferior to that of the state judges. Further on, professional organizations such as chambers of commerce and trade unions seem to invest insufficient effort in promoting arbitration. The composition of arbitration is better suited to the interests of the employer than of the employees (two representatives of the employer and one representative of the trade unions). The employee has no influence on the appointment of arbitrators. Judging by the manner of its organization and by its activities so far, this type of arbitration for labor disputes has no reason to exist any more in the domestic legal system.

Keywords: labor dispute, individual and collective labor dispute, arbitration of labor disputes, mediation, conciliation, decision on the merits, optional and compulsory arbitration.