

ZBORNIK RADOVA / CONFERENCE PROCEEDINGS

**14. MEĐUNARODNE ZNANSTVENE I STRUČNE KONFERENCIJE
14th INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL
CONFERENCE**

**RAZVOJ JAVNE UPRAVE
DEVELOPMENT OF PUBLIC ADMINISTRATION**



ŠIBENIK

23. – 24. svibnja 2024.

23rd – 24th of May, 2024.



2024

14. međunarodna konferencija
„Razvoj javne uprave“

NAKLADNIK / PUBLISHER

VELEUČILIŠTE „LAVOSLAV RUŽIČKA“ U VUKOVARU / UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES „LAVOSLAV RUŽIČKA“ IN VUKOVAR
Blage Zadre 2, 32 000 VUKOVAR, HR
+ 385 32 444 688 / vevu.hr / konferencija@vevu.hr

ZA NAKLADNIKA / FOR THE PUBLISHER

doc. dr. sc. Željko Sudarić, prof. struč. stud.

ORGANIZATOR / ORGANIZED BY

VELEUČILIŠTE U ŠIBENIKU / ŠIBENIK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
VELEUČILIŠTE „LAVOSLAV RUŽIČKA“ U VUKOVARU / UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES „LAVOSLAV RUŽIČKA“ IN VUKOVAR

TEHNIČKI UREDNIK / TECHNICAL EDITOR

doc. dr. sc. Slobodan Stojanović, prof. struč. stud.

UREDNIČKI ODBOR / EDITORIAL BOARD

doc. dr. sc. Željko Sudarić, prof. struč. stud. ; dr. sc. Ljubo Runjić, prof. struč. stud.
doc. dr. sc. Sanja Gongeta, prof. struč. stud. ; doc. dr. sc. Slobodan Stojanović, prof. struč. stud.
izv. prof. dr. sc. Dragan Zlatović, prof. struč. stud. ; dr. sc. Ivana Kardum Goleš, prof. struč. stud.
Jelena Žaja, mag. oec., v. pred. ; Mia Lemac Kardum, mag. admin. publ. ; Mario Dominik Burić, mag. iur.

ORGANIZACIJSKI ODBOR / ORGANIZING COMMITTEE

dr. sc. Ljubo Runjić, prof. struč. stud., PREDSEDNIK / PRESIDENT

doc. dr. sc. Željko Sudarić, prof. struč. stud. ; izv. prof. dr. sc. Dragan Zlatović, prof. struč. stud. ; dr. sc. Frane Urem, prof. struč. stud. ; dr. sc. Ivana Kardum Goleš, v. pred. ;
Ivana Beljo, univ. spec. oec., v. pred. ; dr. sc. Ivan Livaja, prof. struč. stud. ; Sanja Vešić Mirčeta, univ. mag. iur., pred. ; Alen Lalić, univ. mag. iur., pred. ;
Mario Dominik Burić, univ. mag. iur. ; Tea Livić, mag. oec. ; Jelena Žaja, mag. oec., v. pred. ; Mia Lemac Kardum, mag. admin. publ. ; doc. dr. sc. Sanja Gongeta, prof. struč. stud. ;
doc. dr. sc. Slobodan Stojanović, prof. struč. stud. ; dr. sc. Danijela Romić, v. pred. ; Ivan Belaj, mag. iur., v. pred. ; Željka Vajda Halak, mag. iur., v. pred. ; Ana Gavran Lulić, mag.
iur., pred. ; Marija Tot

PROGRAMSKI ODBOR / PROGRAMME COMMITTEE

izv. prof. dr. sc. Olena Akimova, Fakultet sociologije i prava, Nacionalno tehničko sveučilište Ukrajine „Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute“, UKRAJINA ; prof. dr. sc. Gholamreza Anbarjafari, University of Tartu, ESTONIJA ; doc. dr. sc. Alenka Baggia, Sveučilište u Mariboru, SLOVENIJA ; prof. dr. sc. Boris Bakota, Pravni fakultet Osijek, Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku, HRVATSKA ; prof. dr. sc. Vlad Ciprian, „Dunarea de Jos“ University of Galati, RUMUNJSKA ; doc. dr. sc. Sofia David, „Dunarea de Jos“ University of Galati, RUMUNJSKA ; izv. prof. dr. sc. Dana Dobrić Jambrović, Pravni fakultet, Sveučilište u Rijeci, HRVATSKA ; izv. prof. dr. sc. Jelena Dujmović Bocka, Pravni fakultet Osijek, Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku, HRVATSKA ; prof. dr. sc. Dario Đerđa, Pravni fakultet, Sveučilište u Rijeci, HRVATSKA ; prof. dr. sc. Irene Finocchi, Luiss Guido Carli, ITALIJA ; izv. prof. dr. sc. Stjepan Gadžo, Pravni fakultet, Sveučilište u Rijeci, HRVATSKA ; doc. dr. sc. Sanja Gongeta, prof. struč. stud., Veleučilište „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru, HRVATSKA ; prof. dr. sc. Giuseppe F. Italiano, Luiss Guido Carli, ITALIJA ; doc. dr. sc. Gorazd Justinek, Fakultet za državne i europske studije, Nova univerza, SLOVENIJA ; doc. dr. sc. Dorota Kamińska, Lodz University of Technology, POLJSKA ; doc. dr. sc. Michal Kvet, University of Žilina, SLOVAČKA ; prof. dr. sc. Robert Leskovar, Sveučilište u Mariboru, SLOVENIJA ; dr. sc. Ivan Malenica, prof. struč. stud., Ministarstvo pravosuđa i uprave, HRVATSKA ; prof. dr. sc. Anatolii Melnychenko, Fakultet sociologije i prava, Nacionalno tehničko sveučilište Ukrajine „Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute“, UKRAJINA ; prof. dr. sc. Gholamreza Anbarjafari, University of Tartu, ESTONIJA ; prof. dr. sc. Stanislav Nakić, Univerzitet modernih znanosti CKM Mostar, BOSNA I HERCEGOVINA ; izv. prof. dr. sc. Elisabeth T. Pereira, University of Aveiro, PORTUGAL ; izv. prof. dr. sc. Rui Raposo, University of Aveiro, PORTUGAL ; dr. sc. Danijela Romić, v. pred., Veleučilište „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru, HRVATSKA ; dr. sc. Ljubo Runjić, prof. struč. stud., Veleučilište u Šibeniku, HRVATSKA ; doc. dr. sc. Željko Sudarić, prof. struč. stud., Veleučilište „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru, HRVATSKA ; doc. dr. sc. Slobodan Stojanović, prof. struč. stud., Veleučilište „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru, HRVATSKA ; izv. prof. dr. sc. Mário Vairinhos, University of Aveiro, PORTUGAL ; doc. dr. sc. Oana Virlanuta, „Dunarea de Jos“ University of Galati, RUMUNJSKA ; izv. prof. dr. sc. Dragan Zlatović, prof. struč. stud., Veleučilište u Šibeniku, HRVATSKA ; doc. dr. sc. Grzegorz Zwoliński, Lodz University of Technology, POLJSKA

GRAFIČKA PRIPREMA / GRAPHIC DESIGN

VELEUČILIŠTE U ŠIBENIKU / ŠIBENIK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Trg Andrije Hebranga 11, 22 000 Šibenik, Republika Hrvatska

Radovi objavljeni u zborniku referiraju se u: / Papers published in the Proceedings are indexed in:
HeinOnline-William S. Hein & Co., Inc.

heinonline.org

Autori radova snose odgovornost za lekturu i točnost podataka. / The paper authors are liable for the proofreading and data accuracy.

Radovi objavljeni u Zborniku su prošli postupak dvije slijepe recenzije. / Papers in the Proceedings have received two blind reviews.

Creative Commons Attribution – Non Commercial 4.0.

International Licence

ISBN: 978-953-7734-54-1





14. međunarodna znanstvena i stručna konferencija RAZVOJ JAVNE UPRAVE

ŠIBENIK
23. – 24. svibnja 2024.

ORGANIZATORI KONFERENCIJE:

Veleučilište u Šibeniku
Veleučilište "Lavoslav Ružička" u Vukovaru

RADOVI SE REFERIRAJU U:

HeinOnline – William S. Hein & Co.



PARTNERI KONFERENCIJE:

Sveučilište u Rijeci, Pravni fakultet
Državna škola za javnu upravu
Nova univerza, Fakultet za državne i europske studije
Nacionalno tehničko sveučilište Ukrajine „Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute“, Fakultet sociologije i prava



NOVA
UNIVERZA
FAKULTETA ZA DRŽAVNE
IN EVROPSKE ŠTUDIJE



POKROVITELJ KONFERENCIJE:

Ministarstvo pravosuđa i uprave



REPUBLIKA HRVATSKA
Ministarstvo pravosuđa i
uprave

MEDIJSKI POKROVITELJ:

Novi informator

NOVI informator

MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA – ISKUSTVA SRBIJE, BUGARSKE I SJEDINJENIH AMERIČKIH DRŽAVA

Pregledni rad

prof. dr **Dejan Logarušić**¹

doc.dr **Ivica Lazović**²

Svrha ovog rada je da se predstavie načini institucionalnog rešavanja radnih sporova u tri različite države, Srbiji, Bugarskoj i Sjedinjenim Američkim Državama. Ono što povezuje sve tri države u oblasti mirnog rešavanja radnih sporova je sve tri države imaju institucije u kojima se rešavaju radni sporovi. Međutim, te institucije se međusobno razlikuju po načinu rada, organizaciji, praksi kao i formalno-pravnoj nadležnosti. U radu ćemo napraviti prikaz na ove institucije za mirno rešavanje radnih sporova, analizirati i opisati način organizovanja ovih institucija, kao i opisati njihovu praksu i doprinos u oblasti institucionalnog vansudskog postupaka mirnog rešavanja radnih sporova. Takođe, poseban segment rada ćemo posvetiti praksi Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova u Srbiji, prikazati njenu praksu uz analizu studija slučajeva individualnih i kolektivnih radnih sporova koji su rešavani metodama arbitraže i mirenja.

Ključne riječi: *mirenje; arbitraža; medijacija.*

¹ Pravni fakultet za privredu i pravosuđe, Univerzitet privredna akademija Novi Sad, e-mail: dejan.logaurusic@pravni-fakultet.edu.rs

² Pravni fakultet za privredu i pravosuđe, Univerzitet privredna akademija Novi Sad, e-mail: ivica.lazovic@pravni-fakultet.edu.rs

1. UVOD

Intencija autora u ovom radu je da stručnu javnost okupljenu na 14. Međunarodnoj znanstvenoj i stručnoj konferenciji razvoj javne uprave" upozna sa različitim institucijama za mirno rešavanje radnih sporova, u tri različite države, Republici Srbiji, Republici Bugarskoj i Sjedinjenim Američkim Državama. Selekcija država je izvršena na osnovu toga što sve navedene države imaju javne institucije za mirno rešavanje radnih sporova, te ih to čini zanimljivim za interesovanje upravno-pravne grane prava, a ne samo radnog prava. Kao što je poznato, radni sporovi se mogu rešavati na institucionalizovani način pred privatnim i javnim institucijama. Institucionalizovano mirno rešavanje radnih sporova je kao pravni institut prevashodno uređeno zakonima, pa tako se mogu sresti razna tela za mirno rešavanje radnih sporova. Ipak, mirno rešavanje radnih sporova različito je uređeno u nacionalnim zakonodavstvima, a ta različitost potiče iz specifičnih potreba različitih država. Međutim, zajedničko ovim institucijama koje su predmet našeg interesovanja u ovom radu u Srbiji, Bugarskoj i SAD je da su javne, odnosno državne. Također, posredno i neposredno, veliku ulogu u nastanku institucija za mirno rešavanje radnih sporova u praksi imalo je iskustvo SAD i njihove agencije. Međutim, iako SAD važe za pionira u institucionalizovanom rešavanju radnih sporova, istorija primene vansudskih metoda rešavanja sporova zadire mnogo dublje u prošlost. Pored formalnih i zvaničnih metoda, ljudsko društvo je uvek pokazivalo spremnost i za drugačije oblike za regulisanje konflikata. Metode kao što su mirenje, posredovanje i arbitraža uvek su bile prisutne u svim oblastima, od plemenskog uređenja, preko razvoja trgovine do industrije i IT tehnologija. Tako da, možemo reći da najdužu tradiciju u primeni alternativnih metoda imaju zemlje Dalekog Istoka (Kina, Japan), gde se oni i danas primarno koriste u svim vrstama sporova, čak i od strane sudova.(Jašarević, 2000:38)

2. VRSTE RADNIH SPOROVA I PRINCIPI U NJIHOVOM REŠAVANJU

Razlikujemo dve kategorije radnih sporova, i to su kolektivni i individualni radni sporovi. Takođe, u širem smislu individualni radni spor je neslaganje između radnika ili više radnika i njegovih poslodavca, oko postojećih prava, a gde svaki radnik nastupa kao pojedinac. Sa druge strane, kolektivni radni spor je neslaganje obično između grupe radnika koju zastupa sindikat i poslodavca ili grupe poslodavaca u vezi sa interesima ili postojećim pravima. Na osnovu navedenog, kolektivni radni sporovi se dalje mogu podeliti na sporove po osnovu interesa po osnovu prava. (Reljanović i Misailović, 2021:19).

Kolektivni interesni sporovi predstavljaju neslaganje između radnika i njihovog poslodavca u pogledu budućih prava i obaveza, koji će biti obuhvaćeni kolektivnim ugovorom ili izmenama i dopunama kolektivnog ugovora ili na drugi način ugovaranja kolektivnih radnih prava. Obično se sporovi iz ove kategorije javljaju u toku kolektivnog pregovaranja o kolektivnom ugovoru. U praksi većina interesnih sporova je rezultat neuspeha u procesu pregovora sa stranama koje ne uspeju da postignu dogovor o uslovima zapošljavanja, koji će se primenjivati i ubuduće. Primeri takvih sporova uključuju pokušaj strana u sporu da se dogovore o visini zarada koja će se primenjivati u kompaniji, organizaciji rada ili o nivoima produktivnosti koja se očekuje. Sporovi na osnovu prava, su neslaganja između radnika i poslodavci u vezi sa povredom postojećeg prava utvrđenog zakonom ili kolektivnim ugovorom ili na neki drugi način u vezi kolektivnih prava. Takvi sporovi se obično odnose na situacije koje nastaju tokom primena kolektivnog ugovora ili kada jedna od strana ospori tumačenje postojećeg kolektivnog ugovora (Lubarda, 2020: 934).

Na miran način se mogu rešavati i kolektivni i individualni radni sporovi, ali je preovlađujući model da se rešavaju kolektivni radni sporovi jer je njihovo rešavanje od većeg značaja za političko-pravne sisteme pojedinih država. Ipak, nisu retki slučajevi da se rešavaju i individualni radni sporovi. (Lubarda, 2020: 934).

Principi za alternativno rešavanje radnih sporova se mogu podvesti pod četiri ključna principa, a to su princip autonomnosti, dobrovoljnosti, tripartizma i neutralnosti države.

Princip autonomnosti podrazumeva da socijalni partneri uređuju metode i institucije mirnog rešavanja kolektivnih sporova, dok u obligacionom delu kolektivnog ugovora mogu predvideti klauzule o mirnim metodima rešavanja kolektivnih radnih sporova ili zaključiti posebne procesne ugovore o formiranju i postupku pred ugovornim institucijama za mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova, ovaj princip daje prednost rešavanju kolektivnih sporova od strane institucija koje same stranke formiraju, ili u kojima je obezbeđeno prisustvo stranaka u odnosu na sudsko rešavanje. (Lubarda, 2020: 934)

Princip dobrovoljnosti podrazumeva pribegavanje mirnim metodima pre nego što se pribegne metodima direktne industrijske akcije (štrajk i dr.) je fakultativno država, odnosno zakon, ne može da obaveže strane u sporu da na određeni način taj spor rešavaju, prihvatljivo odstupanje predstavlja obavezno pribegavanje mirenju i posredovanju, bez obaveze prihvatanja rešenja spora, obavezna arbitraža je ozbiljno odstupanje, osim u striktno ograničenim slučajevima.

Princip tripartizma je poželjan splet odnosa socijalnih partnera i države u rešavanju kolektivnih radnih sporova, država treba da ima aktivnu ulogu u podsticanju socijalnih partnera da pribegavaju mirnom rešavanju svojih sporova (npr. kroz formiranje javnih službi).

Princip neutralnosti države država ne sme davati podršku jednoj od strana u kolektivnom sporu, izuzetno, država u slučaju kolektivnog radnog spora u vitalnim delatnostima može privremeno zabraniti stupanje u industrijsku akciju, štrajk. (Lubarda, 2020: 942)

3. INSTITUCIONALNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA – PREGLED MODELA

Pravni režim rešavanja kolektivnih radnih sporova se može podeliti na opšti i na poseban, u delatnostima od vitalnog značaja gde se zakonom (ređe

podzakonskim aktima) precizno utvrđuju koje su to delatnosti. U ovim delatnostima se redovno odstupa od načela fakultativnosti i redovno previđa obaveznost pribegavanja mirenju ili posredovanju, pre eventualnog pristupanja metodima direktne industrijske akcije. Delimično odstupanje od načela autonomnosti, jer država dobija mnogo aktivniju ulogu i čak može da raspolaže određenim pravnim sredstvima, npr u SAD - privremena zabrana štrajka. (Lubarda, 2020: 947)

Vanpravni aspekti odnose se na: tradiciju i mentalitet naroda, sistem vrednosti i etička načela, politički kontekst, kulturu socijalnog dijaloga, socijalnu moć i snagu sindikata i udruženja poslodavaca, itd. Nivo na kome se javljaju sporovi - neformalni metodi se više praktikuju za rešavanje sporova na mikro nivou, a institucionalni metodi pri rešavanju sporova na makro nivou. Bez odgovarajućeg nivoa institucionalizacije nije moguće doći do poželjnog metoda rešavanja kolektivnih radnih sporova. (Lubarda, 2020: 948)

Kada govorimo o metodima za mirnog rešavanja radnih sporova, oni se u najširem smislu mogu svesti na tri najčešće korišćena, a to su mirenje, posredovanje i arbitraža. Međutim, u praksi se koristi mnogo više različitih metoda kao što su transakciono nagodbeno pregovaranje, koncilijacija, medijacija, utvrđivanje činjenica, mini suđenja, medi-arbitraže, unajmljivanje sudija, proces pred izabranim sudijom i slično. (Jašarević, 2000:154)

Institucije za rešavanje radnih sporova možemo podeliti na: javne (oficijelne) službe najčešće se za mirenje i posredovanje osnivaju zajedničke institucije, pod različitim nazivima (službe, odbori, komisije i sl.). Privatne institucije - za autonomno privatno mirenje i posredovanje najčešće se angažuju pomiritelji ili posrednici pojedinci, ali ugovorne strane mogu formirati i privatne odbore (ugovorom uspostavljene institucije). U praksi se javlja i mešoviti model gde se kombinuju autonomni (ugovorni, privatni) i javni (oficijelni) metodi. Javne službe za mirenje i posredovanje, njihovo osnivanje, organizacija i nadležnost uređuje se zakonom. (Lubarda, 2020: 948)

Tipični primeri javnih službi za rešavanje radnih sporova u uporednom pravu srećemo u SAD, Švedskoj, Velikoj Britaniji, Japanu i našem regionu (Srbija, Crna Gora, Republika Srpska (Bosna i Hercegovina), Republika Bugarska).

U Švedskoj srećemo javne službe pod nazivom Odbori za mirenje, formiran je Nacionalni biro za mirenje koji imenuje pomiritelja za dati kolektivni radni spor, pomiritelji se imenuju iz reda sudija ili javnih službenika u državnoj upravi, a oni nisu u radnom odnosu u Nacionalnom birou za mirenje, već se ad hoc angažuju. Zakonom je predviđena obaveza strana o sporu da o nameri preduzimanja industrijske akcije obaveste biro i pomiritelj predlaže rešenje spora koje pravno ne obavezuje strane u sporu. Švedska nacionalna kancelarija za posredovanje je osnovana 2000. godine i vladina je agencija u okviru Ministarstva za zapošljavanje. Švedska nacionalna kancelarija za posredovanje ima tri glavna zadatka: promovisanje efikasnog procesa formiranja plata, da posreduje u radnim sporovima, da nadgleda obezbeđivanje javnih statistika o platama i dnevnicima. Švedska nacionalna kancelarija za posredovanje je dužna da teži efikasnom procesu formiranja plata, delom podržavajući i održavajući konsenzus na tržištu rada o normativnoj ulozi međunarodnog konkurentnog sektora u formiranju plata. (Lubarda, 2020: 969)

U Velikoj Britaniji formirana je Služba za savetovanje, mirenje i arbitražu (ASAC). Organizovana je na principu tripartizma. Nezavisna je od ministarstva, iako vlada određuje budžet. Služba ima prvenstveno ulogu u mirenju, ređe u posredovanju. Uz saglasnost strana u sporu služba može rešavanje spora preneti na ad hoc arbitra ili na stalni zakonom formiran organ za dobrovoljnu arbitražu Centralni arbitražni komitet (CAC). (Lubarda, 2020: 969)

U Japanu tri vrste javnih službi za mirenje i posredovanje Centralna i lokalne komisije za radne odnose: u privatnom sektoru, za javne korporacije i vladina preduzeća, za oblast pomorstva. Sastav komisije određuje ministar rada uz poštovanje principa tripartizma. Komisije ređe postupaju u svojstvu arbitraže. Postupak mirenja vrši miritelj (jedan ili više), a posredovanje - posrednički

komitet. U delatnostima od vitalnog značaja strane su obaveze da pribegnu postupku mirenja i posredovanja. (Lubarda, 2020: 970)

Kada govorimo o privatnim institucijama za mirenje i posredovanje, imamo u vidu da se one javljaju se kao stalne i kao ad hoc institucije koje se osnivaju i čija se organizacija uređuje voljom strana u sporu, odnosno autonomnim aktima (klauzulama obligacionog dela kolektivnog ugovora ili posebnim procesnim sporazumima). Mogu biti predviđene za različite nivoe sporova od preduzeća, preko granskog, čak do nacionalnog. (Lubarda, 2020: 974)

Tipični primera privatnih institucija za rešavanje radnih sporova u uporednom pravu srećemo u Nemačkoj, Italiji, Francuskoj, Grčkoj.

U Nemačkoj, strane u sporu svojim sporazumom formiraju odbore za posredovanje (jednak broja predstavnika sindikata i poslodavaca, a predsedava mu neutralni član), na nivou preduzeća i grane, tek ukoliko ne postoji sporazum o posredovanju ili ukoliko posredovanje ne uspe, stranke se mogu obratiti državnom odboru za posredovanje. Ipak, ukoliko strane u interesnom kolektivnom radnom sporu nisu zaključile sporazum o posredovanju, ili ako posredovanje ne dovede do rešenja, mogu se obratiti Državnom odboru za sporazumevanje. Postupak posredovanja najpre se odvija pred posrednikom koga imenuje ministar rada. Ako ovakvo posredovanje ne uspe strane se mogu obratiti Državnom odboru za sporazumevanje kao stalnom telu čije posrednike imenuje ministar rada. Listu posrednika ministarstvo formira u saradnji sa sindikatima i udruženjima poslodavaca. (Lubarda, 2020: 974)

U Italiji same strane sporazumom određuju postupak - mirenje ili posredovanje postupak se odvija pred privatnim posrednicima. Relativna neinstitucionalizacija mirnih metoda, jedan je od razloga znatnog broja konflikata koji se rešavaju štrajkovima. U kolektivnim radnim sporovima manjeg značaja - posredovanje i mirenje se odvija uz učešće lokalne berze rada. U kolektivnim radnim sporovima većeg značaja - uz uključivanje ministarstva

rada. U individualnim sporovima pored lokalnih berzi rada značajnu ulogu imaju komisije za posredovanje. (Lubarda, 2020: 975)

U Francuskoj u obligacionim delom kolektivnog ugovora ili posebnim sporazumom određuju se metodi mirnog rešavanja sporova uz učešće privatnih posrednika, kao pomoćni metod se javlja mirno rešavanje uz pomoć javne vlasti. (Lubarda, 2020: 975)

U Grčkoj postoji privatno udruženje medijatora Organizacija za medijaciju i arbitražu (OMED) koja radi preko 30 godina i rešava radne sporove metodom medijacije i arbitraže. Organizacija za posredovanje i arbitražu (OMED) je autonomno pravno lice privatnog prava, osnovana je 1990. godine zakonom 1876/1990 sa sedištem u Atini, a počela je sa radom 1992. godine. Njena svrha je da podrži besplatno kolektivne pregovore između organizacija radnika i poslodavaca ili pojedinačnih poslodavaca pružanjem usluga posredovanja i arbitraže. Poseban akcenat i prioritet daje se posredovanju, dok arbitraža ima potpuno pomoćnu ulogu. Usluge pruža posebno telo medijatora i posebno telo arbitara, besplatno i samo na zahtev zainteresovanih strana. OMED kojim rukovodi jedanaestočlani Upravni odbor, koji se sastoji od predstavnika socijalnih partnera, predsednika, kojeg jednoglasno biraju predstavnici socijalnih partnera i predstavnik Ministarstva radna, kao posmatrač bez prava glasa. (Papadimitrou, 2023:20)

Primer mešovite institucije za rešavanje radnih sporova u uporednom pravu srećemo u Španiji, gde Inter-konfederalna služba za posredovanje i arbitražu (SIMA) predstavlja zajedničku službu socijalnih partnera i države sa udruženim resursima, a mandatom da posredovanjem i arbitražom rešava kolektivne radne sporove. (www.fsima.es, 03.04.2024)

4. PRAKSA U REPUBLICI SRBIJI - REPUBLIČKA AGENCIJA ZA MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

U Republici Srbiji mirno rešavanje radnih sporova se ostvaruje na institucionalni način preko javne institucije koja ima status posebne

organizacije, a to je Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova. Ona je osnovana Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova 2004. godine, na kome se radilo nekoliko godina i u koji su integrisana iskustva stečena nakon upoznavanja sa radom više sličnih institucija za alternativno rešavanje radnih sporova u više država. (Lazović, 2023:18)

Agencija obavlja stručne poslove koji se odnose na: mirno rešavanje kolektivnih i individualnih sporova; izbor miritelja i arbitara; vođenje Imenika miritelja i arbitara; stručno usavršavanje miritelja i arbitara; odlučivanje o izuzeću miritelja i arbitara; evidenciju o individualnim i kolektivnim radnim sporovima i druge poslove određene zakonom. (Lazović, 2023:18)

Usluge koje Agencija pruža zainteresovanim licima su rešavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova (arbitraže i mirenja), kao i učešće miritelj u kolektivnom pregovaranju u skladu sa Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova. (Lazović, 2023:21)

Osnovni ciljevi ove agencije su smanjenje broja štrajkova, usaglašenje odnosa poslodavaca i zaposlenih, rasterećenje sudova koji su prezatrpni radnim sporovima, i brzo i efikasno rešavanje radnih sporova mirnim putem. Četiri su osnovna postulata na kojima Agencija zasniva svoj rad: dobrovoljno, nepristrasno, stručno i za korisnike najvažnije besplatno - stranke u sporu ne snose nikakve troškove, te štede i vreme i novac. Brojne su prednost postupka mirnog rešavanja spora, a ključna je postojanje dijaloga i obostrano prihvatljivog rešenja. (Lazović, 2023:17)

Po pravilu, postupak mirnog rešavanja radnog spora pokreće se podnošenjem predloga Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova. Ukoliko se strane saglase pokreće se postupak, gde se u zavisnosti od vrste spora može koristiti mirenje (za kolektivne sporove) ili arbitraža (za individualne sporove). (Lazović, 2023:30)

Od osnivanja Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova, pa do kraja decembra 2023. godine podneto je 22.577 predloga za mirno rešavanje radnog

spora. Saglasnost za mirno rešavanje dobijena u 60 % sporova, na osnovu čega su ovi postupci rešavani meritorno, a ostatak postupaka rešen je u upravnom postupku, imajući u vidu osnovno načelo dobrovoljnosti. Od ukupnog broja pokrenutih postupaka bilo je 22095 individualnih i 482 kolektivna radna spora. (Lazović, 2023:50)

5. BUGARSKI MODEL - NACIONALNI INSTITUT ZA MIRENJE I ARBITRAŽU

U Republici Bugarskoj mirno rešavanje radnih sporova se ostvaruje prelo Nacionalnog instituta za mirenje i arbitražu (The National Institute for Conciliation and Arbitration - NICA) osnovan je izmenama i dopunama Zakona o kolektivnom rešavanju radnih sporova iz 2001. Ova institucija za mirno rešavanje radnih sporova osnovana je na tripartitnoj osnovi. Organi upravljanja Institutom su Nadzorni odbor i direktor. Nadzorni odbor čine dva predstavnika reprezentativnih organizacija poslodavaca, reprezentativnih organizacija radnika i zaposlenih i države. Direktor je po zakonu član Nadzornog odbora i predstavlja Nacionalni institut za mirenje i arbitražu (u daljem tekstu: NICA). (www.nipa.bg, 03.04.24)

Delatnost, broj zaposlenih, struktura i organizacija rada Instituta utvrđeni su Pravilnikom o ustrojstvu i radu Nacionalnog instituta za mirenje i arbitražu, a saglasnost daje ministar rada i socijalne politike. Postupci posredovanja i arbitraže su osnovna delatnost NICA i regulisani su Pravilima Nacionalnog instituta za mirenje i arbitražu, za posredovanje i arbitražu za rešavanje kolektivnih radnih sporova. Posrednici i arbitri biraju se na predlog reprezentativnih organizacija radnika i zaposlenih, predstavničkih organizacija poslodavaca i države. (20 godini Nacionalen institut za pomirenje i arbitraž, Sofija, 2023:5)

Organizacija, struktura i upravljanje NICA regulisani su Zakonom o rešavanju kolektivnih radnih sporova i Pravilnikom o strukturi i aktivnostima NICA. Prema Zakonu, NICA ima status pravnog lica sa rangom izvršne agencije

budžetske podrške pod Ministarstvom rada i socijalne politike, sa sedištem u Sofiji. Nadzorni odbor sastoji se od po dva predstavnika organizacija predstavnika radnika i zaposlenih, i poslodavaca, kao i države, koje određuju njihovi menadžmenti. To znači da broj članova NO nije konstantan, već zavisi od broja poslodavaca i sindikalnih organizacija koje su stekle status predstavnika. Trenutno su 5 poslodavaca i 2 sindikalne organizacije predstavnici, odnosno 14 članova Nadzornog odbora imenovano je od strane socijalnih partnera. U ime države, ministar rada i socijalne politike imenuje dva člana Nadzornog odbora. Direktor NICA je član Nadzornog odbora po funkciji. (20 godini Nacionalen institut za pomirenje i arbitraž, Sofija, 2023:5)

Iz ovlašćenja Nadzornog odbora, koja su regulisana Zakonom, može se videti da on upravlja svojom delatnošću, jer odobrava programe za delovanje instituta; usvaja pravila za sprovođenje mirenja i arbitraže, usvaja kriterijume za izbor i odobrava liste miritelja i arbitara, koje pripremaju predlozi organizacija radnika i zaposlenih i poslodavaca, kao i države.

Troškovi za delatnost instituta finansiraju se iz državnog budžeta putem budžeta Ministarstva rada i socijalne politike, koje obezbeđuje neophodne uslove i materijalna sredstva za administrativnu službu delatnosti instituta. Osoblje instituta broji 12 osoba, od kojih su 7 stručnjaka i 3 specijalista, direktora i zamenika. (20 godini Nacionalen institut za pomirenje i arbitraž, Sofija, 2023)

Nacionalni institut za mirenje i arbitražu pomaže u mirnom rešavanju isključivo kolektivnih radnih sporova. Ovi sporovi se javljaju između radnika i poslodavaca u vezi sa pitanjima radnih odnosa, osiguranja i životnog standarda. Pomoć sindikata i poslodavaca sprovodi se putem slobodnog postupka, prema volji svake strane. Praksa pokazuje da se najčešće to ostvaruje kroz stručnu pomoć koju pružaju stranama u sporu, kao i kroz druge oblike uticaja s ciljem rešavanja spora. (20 godini Nacionalen institut za pomirenje i arbitraž, Sofija, 2023)

Pomoć koju pruža Nacionalni institut za mirno rešavanje radnih sporova (NICA) regulisana je Zakonom i Pravilima o mirenju i arbitraži koje je usvojio Nadzorni

odbor Instituta. Pomoć od strane NICA ima dva oblika - putem postupka mirenja i putem dobrovoljnog arbitražnog postupka.

Kada NICA pokrene postupak mirenja, nije potrebna saglasnost druge strane u sporu da bi se pokrenulo mirenje. U slučaju dobrovoljnog arbitražnog postupka, strane sporazumno pokreću postupak rešavanja sporova pred jednim arbitrom ili arbitražnom komisijom u NICA, odnosno obe strane u sporu moraju se složiti da podnesu spor arbitraži. Zahtev se podnosi direktoru NICA u pisanom obliku na utvrđenom obrascu. (20 godini Nacinalen institut za pomirenje i arbitraž, Sofija, 2023)

Nadzorni odbor NICA usvaja kriterijume izbora i odobrava liste posrednika i arbitara. Nominaciju posrednika i arbitara vrše isključivo i samo predstavničke organizacije radnika i zaposlenih, i poslodavaca, kao i država, preko Ministra rada i socijalne politike. Odlukom Nadzornog odbora NICA odobrava se jednak broj posrednika i arbitara sa svake strane, kao i jednak broj posrednika i arbitara sa svake predstavničke organizacije radnika i poslodavaca. Odobrene liste se objavljuju u "Službenom glasniku".

Zakon ne pravi razliku između kolektivnih radnih sporova za prava i kolektivnih radnih sporova za interese. Bez obzira na to o čemu je spor, strane mogu koristiti mirenje i/ili arbitražu. To je zahtev strane/strana u sporu koji određuje koji se sporovi rešavaju putem mirenja i arbitraže. Takođe, moguće je da strane u sporu tokom postupka mirenja odluče da koriste dobrovoljnu arbitražu. U tom slučaju, mirenje se prekida i pokreće se arbitražni postupak. (20 godini Nacinalen institut za pomirenje i arbitraž, Sofija, 2023)

Mirenje je način dobrovoljnog rešavanja kolektivnog radnog spora. Svaka od strana u sporu ima pravo da traži pomoć u rešavanju spora. Mirenje nije obavezna faza pre pokretanja postupka arbitraže. Prednost NICA mirenja je što je besplatno za strane u kolektivnom radnom sporu, ali ne garantuje postizanje sporazuma. Arbitraža radi rešavanja kolektivnog radnog spora takođe je opcionalna. Međutim, Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova takođe predviđa tzv.

obaveznu arbitražu, koja se ne odnosi na suštinu kolektivnog radnog spora koji je nastao između strana. Ova arbitraža rešava spor između strana u vezi sa određivanjem minimalno neophodnih aktivnosti tokom štrajka, za čije izvršenje strane su dužne postići pisani sporazum tri dana pre početka štrajka. (20 godini Nacinalen institut za pomirenje i arbitraž, Sofija, 2023:5)

6. SJEDINJENE AMERIČKE DRŽAVE - FEDERALNA SLUŽBA ZA POSREDOVANJE I MIRENJE

Federalna služba za posredovanje i mirenje Sjedinjenih Američkih Država (najčešće se koristi skraćenica – FMCS, od - Federal Mediation and Conciliation Service), osnovana je 1947. godine, nezavisna je agencija vlade Sjedinjenih Država i najveća javna agencija u zemlji za rešavanje sporova i upravljanje konfliktima, koja pruža usluge posredovanja i prevencije i rešavanja sukoba u privatnom i javnom sektoru, kao i na federalnom nivou. To je nezavisna služba koja odgovara neposredno predsedniku države, direktora i imenuje predsednik SAD uz saglasnost Senata. Ova služba ima zadatak da posreduje u radnim sporovima širom zemlje, pruža obuku i programe za razvoj odnosa između menadžmenta i sindikata, kao deo svoje uloge u promovisanju mira i saradnje između zaposlenih i menadžmenta. Agencija takođe pruža usluge posredovanja, prevencije sukoba i upravljanja konfliktima za savezne agencije. Sedište službe je u Vašingtonu, ali sa kancelarijama širom zemlje. Pokriva šest regiona koji se sastoje od više od 60 terenskih i unutrašnjih kancelarija. Ima 218 zaposlenih uključujući 156 federalnih posrednika. (www.fmcs.gov, 03.04.2024)

Federalna služba za posredovanje i mirenje je formirana je kao nezavisna agencija savezne vlade u skladu sa odredbama Zakona o odnosima u upravljanja radom iz 1947. (poznatijeg kao Taft-Hartlijev zakon). Prema navedenom propisu ona može ponuditi svoje usluge „u bilo kom radnom sporu u bilo kojoj industriji koji utiče na trgovinu, bilo na sopstvenu inicijativu ili na zahtev jedne ili više strana u sporu, kad god po njenoj proceni takav spor preti da izazove značajan prekid trgovine.“ Prema statutu, služba dobija unapred obaveštenje svaki put

kada strana u kolektivnom ugovoru namerava da raskine ili izmeni ugovor, po isteku. Nije dozvoljena nikakva izmena ili raskid kolektivnog ugovora, ako strana koja želi da izmeni ili raskine ne obavesti drugu stranu najmanje 60 dana pre isteka i u roku od 30 dana nakon obaveštenja drugoj strani, obavesti službu i odgovarajuće državne agencije za posredovanje. U 2016. godini FMCS je primio preko 11.734 obaveštenja isteka ili obnove kolektivnih ugovora i njegovi posrednici bili su aktivino uključeni u 3.500 kolektivnih sporova, prvenstveno u privatnom sektoru. Ova služba je takođe posredovala u preko 1.670 žalbi, prvenstveno u privatnom sektoru. (Goldman, Corrada, 2018:480)

Federalna služba za posredovanje i mirenje osnovana je kao neutralna i nezavisna vladina agencija, sa mandatom za rešavanje industrijskih sukoba i promovisanje mira i saradnje između uprave i radnika, smanjujući uticaj ovih sporova na slobodni tok trgovine. Ova agencija preko 75 godina pruža usluge rešavanja sporova i upravljanja konfliktima za poslodavce i sindikate u svim industrijama i radnim aktivnostima u privatnom, javnom i federalnom sektoru. FMCS se dakle uključuje u olakšavanje pregovaračkih procesa, donošenja pravila, prevenciju sukoba, upravljanja konfliktima na federalnom nivou. Agencija takođe ima međunarodni program, u partnerstvu sa više od 60 zemalja za pružanje konsultacija i obuke u rešavanju radnih sporova i dizajnu sistema za upravljanje konfliktima. (www.fmcs.gov, 03.04.2024)

FMCS takođe ima veliki program radne arbitraže. Agencija vodi spisak od približno 1.000 privatnih arbitara koji su pravnici i dodatno su kvalifikovani i na osnovu iskustava i obuke o pitanjima koja proizilaze iz kolektivnih ugovora. Obično FMCS svake godine primi preko 10.000 zahteva za arbitražno odlučivanje. Arbitri se biraju sa spiska na osnovu specificiranih parametara, a strane se izjašnjavaju o ponuđenim arbitrima, a zatim i zvanično ih imenuje agencija. Arbitri se moraju pridržavati Kodeksa profesionalne odgovornosti za arbitre u radno-upravljačkim sporovima, čiji je potpisnik FMCS. Ovaj Kodeks je uključen u obavezujuće propise Agencije. Ove arbitraže strane u sporu plaćaju. U 2016.

godini bilo je preko 12.250 zahteva za dostavljanjem spiska arbitara, a arbitražno je rešavano oko 5.296 predmeta. (Goldman, Corrada, 2018:480)

Agencija pomaže u izgradnji boljih odnosa poslodavaca i zaposlenih kroz zajedničko rešavanje problema i konstruktivne odgovore na neizbežne sukobe kao pratioce rada. Smatra se da ovi napori poboljšavaju sposobnost organizacija da stvore nove vrednost za korisnike usluga, kupce, akcionare i zaposlene podjednako, a takođe da sve navedeno značajno koristi nacionalnoj ekonomiji. Agencija koncentriše svoje napore na pomoć poslodavcima i zaposlenima u suočavanju sa zahtevima radnog mesta koji se brzo menjaju. FMCS radi na izgradnji boljih, efikasnijih odnosa na radnom mestu i ublažavanju štete od sukoba kroz preventivni dijalog, otvorenu komunikaciju i strategije odgovora. Svoju misiju Agencija ostvaruje kroz niz aktivnosti, uključujući sprečavanje i minimiziranje uticaja obustave rada i štrajka tako što će se pomagati stranama da blagovremeno reše svoje sporove putem medijacije. Takođe, očuvanje i promovisanje mira u radu kroz razvoj zdravih i stabilnih odnosa i prakse rada i upravljanja, podsticanje uspostavljanja i održavanja zajedničkih procesa za poboljšanje odnosa radnika i menadžmenta, sigurnosti zaposlenja i organizacione efikasnosti; zalaganje za kolektivno pregovaranje, medijaciju i dobrovoljnu arbitražu kao poželjne procese za rešavanje sporova između poslodavaca i predstavnika zaposlenih; pomaganje stranama u sporu pružanjem čitavog spektra visokokvalitetnih usluga upravljanja konfliktima i prevencije, uključujući posredovanje, dizajn sistema za sporove, strateško planiranje, fasilitaciju i obuku; posredovanje u pregovorima o donošenju pravila i pregovorima o javnoj politici uz stručnu fasilitaciju i vođenje procesa; ponuda praktičnih kurseva obrazovanja i obuke zasnovane na veštinama zainteresovanim stranama; održavanje spiska kvalifikovanih pružalaca arbitražnih usluga; i saradnja sa stručnjacima, univerzitetima, profesionalnim organizacijama i drugim grupama u cilju daljeg razvoja veštine, nauke i prakse upravljanja konfliktima i prevencije. Agencija koristi decenije iskustva u svakoj

od ovih aktivnosti kako bi podržala svoje klijente, zaposlene, vladine agencije, druge institucije u jačanju njihovih individualnih i organizacionih kapaciteta da upravljaju i postanu otporni na sukobe. Sve navedeno, poboljšava njihovu sposobnost da uspešno komuniciraju, rešavaju probleme i daju pozitivne rezultate za svoje organizacije, kao i za državu. (www.fmcs.gov, 03.04.2024)

Ova federalna služba, dakle, rešava interesne kolektivne sporove, koji se javljaju povodom pregovaranja radi zaključivanja novog kolektivnog ugovora ili promena postojećeg, o nameri zaključivanja, odnosno otkaza ili promene ugovora, jedna strana je dužna da obavesti drugu stranu i službu u određenim rokovima, svoje usluge služba nudi na zahtev strana u sporu ili po sopstvenoj inicijativi i pre nego što eventualno dođe do spora, preventivno posredovanje, obavezno je mirenje i posredovanje uz pomoć službe u rešavanju interesnih kol. radnih sporova u delatnostima od vitalnog značaja, služba svoje usluge pruža i u rešavanju kolektivnih sporova koji uključuju zaposlene javne službenike, u slučaju među-sindikálnih sporova o sticanju pregovaračkih prava deluju upravne agencije - Nacionalni odbori za radne odnose. (www.nlrb.gov, 03.04.2024)

Posrednici aktivno sarađuju i uspostavljaju kontakte sa sindikatima i univerzitetima radi promovisanja aktivnosti i usluga FMCS-a, stvarajući svest i izgrađujući odnose. Neke od specifičnosti i zanimljivosti FMCS sa kojima je bilo zanimljivo upoznati se su sledeće: Postoje komisije za saradnju između radnika i menadžmenta, koje pomaže u promovisanju razvoja stabilnih i konstruktivnih odnosa između radnika i menadžmenta što sprečava ili minimizira obustave rada tako što pomaže radnicima i menadžmentu da reše svoje sporove putem medijacije. Cilj je uspostavljanje i održavanje konstruktivnih zajedničkih procesa za poboljšanje odnosa između rada i menadžmenta, sigurnosti zaposlenja i efikasnosti organizacije. Medijatori i arbitri koriste razne onlajn alate kao što su Poll Everywexere, onlajn tabla za crtanje jer se mnogo medijacija obavlja putem interneta. Medijacija pre arbitraže ili čak pre sudskog slučaja je obavezna.

Medijatori su zaposleni u FMCS-u. FMCS koristi "Heat map" koja pokazuje radne sporove i stvarne potencijalne industrijske probleme u kompaniji. Imaju praćenje svih trenutnih procesa rešavanja sporova, tako da strane u sporu uvek mogu proveriti njihov status.

FMCS i njegovi medijatori takođe pružaju obuke sindikatima o tehnikama upravljanja konfliktima, ali i svim zainteresovanim stranama. U FMCS-u za složenije slučajeve koristi se sub-medijacija, dodeljuju se dva medijatora za jedan slučaj. Postoje uže specijalizacije, pa FMCS ima grupu stručnjaka za različite teme, te kada se dodeljuje novi medijator ili arbitar za neki slučaj, u slučaju da ih strane nisu izabrale, ovo pomaže u selekciji medijatora i arbitara. (www.fmcs.gov, 03.04.2024)

FMCS koristi tehniku pregovaranja zasnovanu na interesima, poznatu kao intraspaces pregovaranje. Ova metoda se razlikuje od tradicionalnog pregovaranja u kojem strane zauzimaju svoje pozicije. Umesto toga, pregovaranje zasnovano na interesima podrazumeva da sve strane razgovaraju o svojim potrebama i interesima. Zajedno rade na rešavanju problema, istražuju opcije i pronalaze rešenja koja zadovoljavaju ključne interese. Ovakav pristup omogućava uspostavljanje zajedničkog vlasništva nad rešenjem i olakšava uspešnu primenu postignutog sporazuma. Ova metoda takođe otvara vrata za saradničko rešavanje problema, umesto takmičenja ili kompromisa, što vodi ka kreativnim i obostrano korisnim rešenjima. (www.fmcs.gov, 03.04.2024)

Na osnovu svega navedenog, kao i studijske posete autora teksta SAD u 2023. godini, možemo reći da mnogi od alata i tehnika koje se koriste u FMCS su apsolutno prihvatljive i dobrodošle i u drugim sistemima rešavanja radnih sporova alternativnim metodama.

7. ZAKLJUČAK

Rešavanje radnih sporova između poslodavaca i zaposlenih, duboko je utemeljeno u uporednoj pravnoj praksi na posredovanju različitih institucija, koje omogućavaju brojne prednosti alternativnih metoda rešavanja radnih sporova.

Konkretno, neke od njih su nepristrasnost, stručnost, efikasnost, besplatanost. Ipak, iako institucije za mirno rešavanje radnih sporova, nesumnjivo postoje u mnogim državama, možemo zaključiti da se one između sebe bitno razlikuju, a da se ta različitost ogleda u njihovom organizovanju i ulozi. Ove institucije osnovane i uređene različitim zakonima, i u Srbiji, Bugarskoj i SAD. Međutim, međusobno se uređenje, praksa, načini postupanja ovih tela prilično razlikuju. Osim osnovne ideje da je cilj alternativno rešavanje radnih sporova, kolektivnih i individualnih, sve ostalo se prilično razlikuje. Ta heterogenost je ipak prirodna, je jer je određuju različite potrebe aktera radnih sporova, a to su tripartitni socijalni partneri, sindikati, poslodavci i države. U skladu sa navedenim, nije nužno težiti uniformnosti, već težiti razmeni iskustava i dobrih praksi u različitim pravnim sistemima. Suština je da su u osnovi mnogi od nastalih sporova između radnika i poslodavaca slični, kao i da rešenja za njihovo prevazilaženje mogu biti univerzalno primenjiva. To je i osnovni pravac za jačanje i međusobnu saradnju različitih institucija za mirno rešavanje radnih sporova, bez obzira da li su ona javna, privatna ili mešovita po svojoj prirodi.

LITERATURA

1. Papadimitrou C. (2023). „Recent trends of collective Bargaining in Balkan & Southeastern European states,” O.M.E.D, Athens-Thessaloniki,
2. Bilbija, V. (2013). „Ostvarivanje i zaštita prava zaposlenih – sadašnjost i izazovi, Radno i socijalno pravo“ (1/2013), Beograd,
3. Jašarević S. (2000) „Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi“, Pravni fakultet u Novom Sadu, doktorska disertacija,
4. Jašarević S. (2004). „Komentar Nacrta Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova Republike Srbije“, Radno i socijalno pravo (1-6/2004), Beograd, 2004, str. 247.
5. Kićanović O. (2018). „Prednost vansudskog rešavanja radnih sporova, Zakonske i potencijalne mogućnosti“, Radno i socijalno pravo – Časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, Broj 1/2014, Beograd,
6. Kovačević LJ. (2016), „Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu“, Pravni fakultet u Beogradu,
7. Kulić, Ž. (2008). Radno pravo, Privredna akademija, Novi Sad
8. Lazović I. (2019). „Uređivanje etičkog postupanja“, Pravni život, Kopaonička škola,
9. Lazović I. (2022). „Mirno rešavanje radnih sporova: aktuelna praksa i empirijski pokazatelji za unapređenje sistema“, Radno i socijalno pravo – Časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, Broj 2/2022, Beograd,
10. Lazović I. (2023). „Mirno rešavanje radnih sporova praksa u Republici Srbiji“, Grafičar, Beograd.
11. Lubarda, B. (2014). Uvod u radno pravo, sa elementima socijalnog prava, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu,
12. Lubarda, B. (2020). Radno pravo, Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu, Pravni fakultet, Beograd,
13. Počuča M, Mirković P. (2009). Mirno rešavanje radnih sporova, Pravo – teorija i praksa, Broj 7-8/2009,
14. Reljanović M. Misailović J. (2021). Rešavanje radnih sporova, Institut za uporedno pravo, Beograd,
15. Urdarević B. (2006). „Arbitražno rešavanje individualnih radnih sporova u Srbiji“, Radno i socijalno pravo (7-12/2006), Beograd,
16. 20 godina Nacionalen institut za pomirenje i arbitraž, (2023), NIPA, Sofia.
17. Alvin L. GOLDMAN, Roberto L. CORRADA, Labour law and industrial relations in United States of America, Kluwer Law International, 2018.

Internet izvori:

1. www.fmcs.gov
2. www.nipa.bg
3. www.nlrb.gov

*Summary***PEACEFUL SETTLEMENT OF LABOR DISPUTES – EXPERIENCES
OF SERBIA, BULGARIA, AND THE UNITED STATES***Review paper*

The purpose of this paper is to present the methods of institutional resolution of labor disputes in three different countries, Serbia, Bulgaria, and the United States. What connects all three countries in the field of peaceful resolution of labor disputes is that all three have institutions for resolving labor disputes. However, these institutions differ in their methods of work, organization, practices, and formal legal jurisdiction. In the paper, we will provide an overview of these institutions for peaceful resolution of labor disputes, analyze and describe the way these institutions are organized, as well as describe their practice and contribution in the field of institutional extrajudicial procedures for peaceful resolution of labor disputes. Also, a special segment of the paper will be dedicated to the practice of the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labor Disputes in Serbia, presenting its practice along with an analysis of case studies of individual and collective labor disputes resolved through arbitration and mediation methods.

Keywords: *conciliation; arbitration; mediation.*