

# ПРАВО И ПРИВРЕДА

Часопис за привредноправну теорију и праксу

UDK 347.7  
ISSN 0354-3501

Београд  
Година LVI

Број  
7-9  

---

---

2018

Др Сања СТОЈКОВИЋ ЗЛАТАНОВИЋ\*

## УЛОГА И ЗНАЧАЈ АРБИТРАЖЕ У САВРЕМЕНОМ РАДНОМ ПРАВУ – ТЕОРИЈСКИ КОНЦЕПТ, ПЕРСПЕКТИВЕ И ИЗАЗОВИ

### Резиме

*Развој арбитраже у савременом праву иде узлазном линијом, с тим да је још увек недовољно примењена и искоришћена као превентивна метода која би претходила судском решавању, што је становниште и Међународне организације рада, а полазећи од тога да судски поступак треба да буде последње средство у заштити права. Циљ рада је да се применом упоредноправног и нормативног метода сагледају теоријске поставке арбитраже као алтернативе парници, на њену примену у упоредном праву, а све у контексту рада и радног односа, те да се, у складу са тим, укаже на њен научни и практични значај, као и перспективе развоја.*

**Кључне речи:** алтернативне методе, радни спорови, арбитража, обавезна арбитража, добровољност.

### І Увод

Решавање спорова алтернативним методама има своју дугу историју, која се веже још за античко доба, с тим да, данас, у условима мултидимензионалности модерног друштва и држава оне, нарочито, добијају на значају. Арбитража, за разлику од осталих метода, има ту карактеристику да је одлука арбитра коначна и обавезујућа за странке, што одговара одлуци суда у класичном судском поступку. Поступак обично траје краће и мање кошта у односу на судски због чега се, посебно, наглашава економичност и ефикасност арбитражног решавања спорова. Овај метод је, данас, заступљен и

---

\* Научни сарадник Института друштвених наука Београд

користан за решавање трговинских, односно привредних спорова, као и спорова у области интелектуалне својине иако се њен значај не сме занемарити и по питању спорова у области рада и радног односа. У страниој литератури радови на тему арбитраже у радним споровима, пре свега, обрађују проблематику тзв. обавезне арбитраже присутне у праву Сједињених Америчких Држава док се, на европском нивоу, углавном даје преглед упоредноправних решења различитих држава. Са друге стране, иако домаће право посебно регулише арбитражу за решавање колективних и индивидуалних радних спорова, осим значајних изузетака (Ковачевић-Перић, Боранијашевић, 2017; Безбрадица 2015; Ракић, 2015) изостаје потребан број радова на тему арбитраже у радном праву. С тим у вези, циљ је да се, на овај начин, да скромни допринос разумевању основних постулата и могућих начина за примену и развој арбитраже у савременом радном праву.

## II Теоријски концепт и појам арбитраже као методе алтернативног решавања спорова

Решавање конфликта, односно спорова насталих као последица односа појединаца или група обично се одвија испред државних, јавних органа у одговарајућем законом уређеном поступку. Међутим, насупрот државној заштити права, у правној теорији и пракси, развили су се тзв. алтернативни методи решавања спорова којима се, у новије време, чак и даје предност у односу на класичан, судски метод.

Основи алтернативних метода решавања спорова могу се пронаћи у делима грчких филозофа, првенствено Аристотела, где се утврђује морална, односно етичка димензија решавања људских конфликта. Тако је још Аристотел нагласио значај „решавања спорова преговорима а не силом“, и указао на „неопходност давања предности арбитражи у односу на парницу, где се арбитар у поступку води применом начела једнакости а не стриктној примени закона“<sup>1</sup> чиме се, у крајњем, обезбеђује поштовање достојанства личности. Поред тога, владајуће религије подржавају, односно у делима хришћанских мислилаца, али и припадника будизма и хидуизма, виде се становишта која фаворизују медијацију, односно арбитражу као начин за решавање спорова.<sup>2</sup> Данас се све више о државном судству говори као о „последњем излазу из конфликта којим се појединац користи тек уколико остали методи не дају резултат“, где државно судство и алтер-

1 Theodore J. St. Antoine, „The Moral Dimension of Employment Dispute Resolution“, *St. John's Law Review*, 86, Nr. 4/2012, 393.

2 T. J. St. Antoine, 393-394.

нативне методе јесу међусобно „компатибилни и комплементарни“.<sup>3</sup> Уколико преговори не буду дали жељени резултат, спор се износи испред судских, државних органа, где се у законом утврђеном поступку, применом важеће правне регулативе приступа решавању предметног спора.

Разликују се две алтернативе судском решавању спора, односно алтернативе парници – вољна арбитража и медијација (посредовање, мирење или концилијација), где је основна разлика између ова два метода у дејству одлуке, што имплицира да је дејство арбитражне одлуке једнако дејству правоснажне одлуке суда у парници док одлука медијатора има облигационоправно дејство и не обавезује странке у поступку.<sup>4</sup>

Развој арбитраже као методе решавања спорова, како на међународном тако и на националном нивоу, условиле су промене друштвених и политичких прилика у периоду након Другог светског рата, првенствено у западним државама, где се промовише индивидуализам, флексибилност, као и плурализам у контексту давања на значају неформалним правним нормама и недржавним субјектима.<sup>5</sup> Ове промене су се иницијално одвијале на међународном нивоу и иницирале одређена померања са аспекта поимања међународног права, тако да је већина правних теоретичара „признала“ нормативни потенцијал недржавних субјеката и неформалних правних правила.<sup>6</sup> Тако су у условима различитости и мултидимензионалности модерног друштва, ставови појединаца и друштвених група добијали на значају. С тим у вези, посебно се издваја начело аутономије, што у контексту развоја и промовисања арбитраже, значи право странака да саме утврде метод решавања спора, односно од њихове воље зависи да ли ће опирати за државно судство или пак за неку алтернативну, неформалну методу. Може се рећи да алтернативни методи решавања спорова одговарају модерном и постмодерном концепту разумевања права који подразумева слободу, аутономију, једнакост и достојанство људске личности, а у вези са ширењем заштите права, односно могућих метода за њихову заштиту. Поред тога, као предност арбитражног решавања спорова, у литератури, наводи се флексибилност у сми-

3 Gašo Knežević, Vladimir Pavić, *Arbitraža i ADR*, Pravni fakultet Univerzitet u Beogradu, Beograd, 2009, 189, 203.

4 Александар Јакшић, *Грађанско процесно право*, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2007, 637.

5 Stavros Brekoulakis, „International Arbitration Scholarship and the Concept of Arbitration Law“, *Fordham International Law Journal*, Vol. 36, Nr. 4/2013, 756.

6 S. Brekoulakis, 758.

слу процесне аутономије странака да формулишу методе и процедуре решавања спорова и то од бацања новчића до употребе правилника, затим фокусираност на интересе странака без искључивог руковођења правним правилима, односно узимање у обзир ставова носилаца пословања, тј. стратешке циљеве, и приоритете у будућности.<sup>7</sup> Даље, као значајна предност јесте и боље обезбеђење поверљивости података о спору јер су судски поступци углавном доступни за јавност што није случај са арбитражом.<sup>8</sup> И на крају, истиче се и економичност у смислу новчане уштеде јер је јефтинији од судског поступка, затим уштеде времена, краћег је трајања од судског, али и смањења штете у случајевима заштите угледа пословних партнера у контексту будућег пословања.<sup>9</sup>

Арбитража се, у најопштијем смислу, дефинише као приватни, неформални поступак, где се странке између којих постоји конфликт (спор) писменим путем, односно споразумом саглашавају да изнесу предмет спора испред једне непристрасне особе или више њих које ће поступати и донети коначну и обавезујућу одлуку.<sup>10</sup> Она се обично јавља као могући метод за решавање привредних спорова, спорова у области интелектуалне својине, у области осигурања, некретнина, али и за решавање радних спорова.<sup>11</sup> Ипак, иако је развој арбитражног права последњих година ишао узлазном путањом, могућност решавања спорова путем арбитраже или неког другог алтернативног метода омеђена је националним правом, при чему је она, као метод развијена у великој мери, у Сједињеним Америчким Државама (САД), као и у Великој Британији, односно у државама англосаксонског правног система док је у европскоконтиненталном још увек недовољно заступљена, те је за решавање одређених врста спорова њена примена ограничена. То је последица, још увек присутног традиционалног формализма у праву и неприкосновености државних органа, односно судства у решавању спорова свих врста. Међутим, постојеће тенденције, првенствено на међународном нивоу, у смислу промовисања флексибилности у контексту неформалних правних правила и недржавних субјеката, отварају многа питања везана за могуће алтернативе, а с тим у вези, указују на неопходност њиховог правног признавања и регулисања.

---

7 G. Knežević, V. Pavić, 207-208.

8 G. Knežević, V. Pavić, 208.

9 G. Knežević, V. Pavić, 208.

10 International Arbitration: the Doctrine of Separability and Competence-Competence Principle, 2013, 6, доступно на адреси: <http://pure.au.dk/portal/files/2372/000126197-126197.pdf>, 16.3.2018.

11 International Arbitration: the Doctrine of Separability and Competence-Competence Principle, 6.

### III Улога и значај арбитраже у решавању колективних и индивидуалних радних спорова – упоредноправни преглед

Радни спор јесте спор који настаје између послодавца и радника поводом закључивања, примене или престанка индивидуалног уговора о раду (индивидуални радни спор), као и онај који настаје између синдиката и послодавца, односно удружења послодавца у вези са закључивањем, или изменом и допуном колективног уговора о раду тзв. интересни колективни спор, односно у вези са тумачењем и применом колективног уговора о раду тзв. правни колективни спор (колективни радни спор).<sup>12</sup> Поред поделе радног спора на индивидуални и колективни, потребно је указати и на специфичности решавања међународних радних спорова, чије је значај, данас, нарочито запажен. Наиме, развој тржишта рада, као и глобализација производње довели су до интернационализације тржишта рада, што укључује потребу за сагледавањем и анализом могућих начина решавања међународних радних спорова, односно оних где послодавац, тј. мултинационална компанија има средиште у једној држави а ангажује раднике у другој, односно у више других држава. У овом случају, спор настаје поводом услова рада (зараде, радног времена, одсуства и сл.) и може бити како национални тако и међународни.<sup>13</sup> Алтернативни методи решавања међународних радних спорова углавном се утврђују одредбама међународних колективних уговора али и одредбама међународних оквирних колективних споразума,<sup>14</sup> који иако правнонеобавезујућег карактера, стварају моралну и политичку обавезу за менаџмент мултинационалне компаније да се спор настао у филијали компаније реши неком вансудском, алтернативном методом. С тим у вези, десет посто свих закључених међународних оквирних колективних споразума садрже одредбе о медијацији и/или арбитражи као методима који претходе судском решавању.<sup>15</sup>

Поред судског, односно државног и јавног начина решавања индивидуалних, односно колективних, националних, односно међуна-

12 Бранко А. Лубарда, *Радно право, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2012, 765-766.

13 May Olivia Silverstein, „Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States & the European Union,” *The Labor & Employment Law Forum*, Vol.1, Nr. 1/2011, 106.

14 Више о међународним оквирним колективним споразумима код: Сања Златановић, *Међународни оквирни колективни уговори о раду*, преддокторски рад, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2012.

15 Felix Hadwiger, „Looking to the future mediation and arbitration procedures for global framework agreements“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 23, Nr. 4/2017.

родних радних спорова, вансудски, приватни, односно алтернативни методи решавања спорова све више добијају на значају. Као разлози наводе се економичност, брзина решавања, ефикасност и ефективност али и очување угледа послодаваца у пословном свету у контексту социјалне корпоративне одговорности. Арбитража али и други алтернативни методи (посредовање, мирење, медијација) обично се предвиђају посебним одредбама колективних уговора о раду (националних и међународних) као обавезни или добровољни начини решавања радних спорова који претходе судском решавању,<sup>16</sup> с тим да постоји и пракса предвиђања арбитраже одредбама индивидуалног уговора о раду, о чему ће бити речи у делу који се тиче тзв. обавезне арбитраже. На националном нивоу, ова пракса је, у великој мери, развијена у Сједињеним Америчким Државама иако је степен синдикалне организованости низак (на нивоу од 7%).<sup>17</sup> Поред тога, у Сједињеним Америчким Државама, утврђено је и становиште Врховног суда којим се даје предност арбитражи за решавање колективних радних спорова, где стоји „да је радна арбитража супститут колективној акцији“ док је „трговинска арбитража супститут за парницу“.<sup>18</sup> У Великој Британији, колективни радни спорови (обично између синдиката и послодавца али и они који настају између више послодаваца и више синдиката, с тим да се уместо синдиката често јавља и савет запослених) могу да се решавају методом арбитраже а поступак се спроводи испред посебно формираног Органа за саветовање, мирење и арбитражу (енг. The Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS).<sup>19</sup> Арбитар има квази-судску улогу у поступку, не мора да се држи прецедентног права, а експерт је у области радних односа.<sup>20</sup> Арбитража је добровољног карактера, циљ је „решавање конкретног спора, не и утврђивање права и социјалне правде“, док је одлука морално не и правно обавезујућа.<sup>21</sup> Са друге стране, код индивидуалног радног спора, почев од 2001. године у Великој Британији предвиђа се посебна арбитража у случајевима спора због незаконитог отказа уговора о раду и флексибилних форми радног ангажовања која се, такође, спроводи испред Органа за саветовање,

16 Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick (уредници), *Resolving Individual Labour Disputes, A comparative overview*, Geneva, 2016, 336.

17 Susan Corby, *Arbitration in collective disputes: A useful tool in the toolbox*, Research Paper, London, 2015, 5.

18 M. O. Silverstein, 111.

19 S. Corby, 1.

20 S. Corby, 4.

21 S. Corby, 4.

мирење и арбитражу као алтернатива судском решавању.<sup>22</sup> Поступак је неформалан док је одлука арбитра правнообавезујућа.<sup>23</sup>

У државама Европске уније, арбитража као метод решавања индивидуалних радних спорова, где трећа неутрална особа доноси правнообавезујућу одлуку поводом предметног спора а на основу споразума странака, постоји у Аустрији, Кипру, Чешкој, Данској, Ирској, Италији, Луксембургу, Шпанији, Португалији, Норвешкој, Пољској, Словенији и Шведској.<sup>24</sup> Арбитража се, међутим, сматра за последње средство у заштити интереса, односно уколико се, претходно, методама мирења и медијацијом не дође до задовољавајућег решења. У појединим државама арбитража за индивидуалне радне спорове се предвиђа одредбама колективног уговора о раду (Чешка, Италија, Луксембург, Словенија) док је, на пример, у Чешкој она од 2007. године, као метод, утврђена одредбама Закона о раду.<sup>25</sup> Поред тога, у Шпанији приступање арбитражи оставља се супростављеним странама на уговарање, односно заступа се принцип аутономије воље радника и послодавца.<sup>26</sup> Наиме, област решавања радних спорова различито је регулисана међу државама Европске уније, па тако док поједине државе као Литванија доносе посебне законе који предвиђају могуће начине решавања радних спорова између осталих и алтернативне методе, друге немају посебне законе, па ни одредбе у основном закону о начинима решавања спорова (случај Холандије).<sup>27</sup> Овакав диверзитет постоји и код решавања колективних радних спорова, где се у већини држава предност даје преговорима између страна, док се арбитража предвиђа као последње средство, с тим да се, као што је случај Данске,<sup>28</sup> обично не утврђује за интересне колективне радне спорове.<sup>29</sup> У Данској правни колективни спорови решавају се преговорима на локалном нивоу, те уколико они не буду дали резултат приступа се медијацији, а на крају, странке могу да се обрате

22 *Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution*, Eurofound, Dublin, 2010, 9.

23 *Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution*, 9.

24 *Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution*, 8.

25 *Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution*, 8.

26 *Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution*, 9.

27 *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*, International Labour Office, Geneva, 2007, 10.

28 *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*, 6.

29 Наиме, већина држава Европске уније предвиђа арбитражу за решавање правних колективних радних спорова иако је њен значај незанемарљив и када су у питању интересни колективни радни спорови. М. О. Silverstein, 117.



арбитражи или суду.<sup>30</sup> Државе Европске уније које предвиђају алтернативне методе решавања радних спорова често законима установљавају специјализоване органе, односно тела (агенције) које спроводе поступке и решавају спорове.<sup>31</sup> Са друге стране, у Немачкој, не предвиђа се законско нити пак, у пракси устаљено, решавање индивидуалних радних спорова неком од алтернативних метода већ се установљава искључива надлежност судова,<sup>32</sup> осим за колективне радне спорове, што је условљено вољом социјалних партнера.<sup>33</sup> То је случај и у Француској, где је изричито законом забрањено уговарање арбитражне клаузуле у индивидуалним уговорима о раду, укључујући и уговоре где се радна активност спроводи у држави где је арбитража предвиђена као начин решавања индивидуалних радних спорова (тзв. међународни уговори о раду).<sup>34</sup> Међутим, постоје и два изузетка од опште забране уговарања арбитраже, и то у случају спора поводом незаконитог отказа уговора о раду новинару са искуством, као и спора између адвоката и адвокатске канцеларије, где се предвиђа обавезно претходно обраћање арбитражи.<sup>35</sup>

#### IV Обавезна *versus* добровољна арбитража у радним споровима

Опште је прихваћено да арбитража, као метод решавања спорова, треба да се заснива на начелу аутономије странака између којих постоји конфликт, односно да треба да буде установљена на добровољној основи, с обзиром на то, да она представља алтернативу државном, судском, односно владајућем методу. Међутим, развој либерализма, индивидуализма и флексибилности довео је до тога да је, обично, јача страна у одређеном односу предлагала и, самом својом позицијом, утврђивала начине за решавање спорова који се могу јавити у будућности. Предвиђање арбитраже

30 *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*, 6.

31 *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*, 11.

32 *Germany: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution*, Eurofound, 2010, 1, доступно на адреси: <https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/germany/germany-individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution>, 18.3.2018.

33 Yasmine Tarasewicz, *International Labor and Employment Arbitration: A French and European Perspective*, Paris, 2012, 4.

34 Y. Tarasewicz, 6.

35 Y. Tarasewicz, 10.

одредбама колективног уговора о раду,<sup>36</sup> као начина који предходи судском решавању радних спорова, обично је морално оправдано и правно допуштено јер је последица споразума и преговора вођених између социјалних партнера. Супротно томе, у пракси, нарочито у Сједињеним Америчким Државама, дошло је до укључивања тзв. арбитражних клаузула у индивидуалне уговоре о раду или у опште акте послодавца, односно предвиђања арбитраже као јединог и обавезног начина решавања свих будућих спорова између послодавца и радника, укључујући и оне који се тичу дискриминације, односно оне који се односе на повреде и кршења права радника предвиђених системским законима.<sup>37</sup> У почетку, Врховни суд САД-а био је на становишту да је уношење оваквих одредби у индивидуалне уговоре о раду или опште акте послодавца противно праву<sup>38</sup> јер је у основи арбитраже да арбитар утврђује намере странака да уђу у уговорни однос, не и да примењује и тумачи закон у контексту остваривања и заштите права, где јавни интерес има предност у односу на интерес појединаца.<sup>39</sup> Међутим, случај *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.* био је прекретница у вези са признавањем арбитражних клаузула у индивидуалним уговорима о раду и увођења тзв. обавезне арбитраже, где је утврђено да овакве клаузуле нису супротне федералном праву „које се заснива на либералној политици и фаворизује арбитражне споразуме“.<sup>40</sup> Ипак, суд се, у својој одлуци, оградио и истакао да арбитража не представља обавезни начин за решавање радних спорова у свим питањима повреде закона већ да се то има ценити у сваком појединачном случају, односно узима се у обзир текст закона на који се странка позива, његова правна историја, као и да ли постоји „урођени конфликт“ између циља због кога је тај закон

36 Арбитража као метод решавања спорова, иницијално, је нашла своје место у радним споровима као последица преговора социјалних партнера, односно кроз колективно преговарање укључена је у колективне уговоре о раду, да би у САД-у то било потврђено одлуком Врховног суда у случају *Textile workers Union v. Lincoln Mills*, где стоји да суд треба да спроведе, односно оснажи арбитражне клаузуле садржане у колективним уговорима о раду. Griffin Toronjo Pivateau, „A Standard of Reasonableness: Constraining Mandatory Arbitration Clauses in Employment Agreements“, *Southern Law Journal*, Vol. XXII, 2012, 173.

37 М. Ebisui, S. Cooney, C. Fenwick, 10.

38 Наиме, Врховни суд САД у случају *Alexander v. Gardner-Denver Co.* утврдио је да уношење арбитражних клаузула у индивидуалне уговоре о раду није допуштено, и да она не спречава запосленог да покрене радни спор пре судом у случајевима који се односе на дискриминацију у области рада и запошљавања. G. Toronjo Pivateau, 173-174.

39 Elizabeth Roma, „Mandatory Arbitration Clauses in Employment Contracts and the Need for Meaningful Judicial Review“, *Journal of Gender, Social Policy & the Law*, Vol. 12, Nr. 3/2011, 524.

40 E. Roma, 525.

донет и арбитраже.<sup>41</sup> Међутим, десет година касније, Врховни суд је у случају *Circuit City Stores, Inc v. Adams* одлучио да је примена арбитражних споразума у радним односима допуштена и да арбитражне клаузуле могу бити правно ваљани елементи индивидуалног уговора о раду.<sup>42</sup>

Уговарање арбитраже као метода за решавање индивидуалних и колективних радних спорова, на добровољној основи након настанка конкретног спора која би претходила судском решавању, генерално, представља легитиман и легалан начин поступања, с тим да је у САД-у, одлукама Врховног суда потврђена оправданост и допуштеност уговарања тзв. арбитражних клаузула, односно обавезне арбитраже пре настанка спора, и то као јединог начина решавања, па чак и у случајевима који се односе на повреду системских закона. Са друге стране, у државама Европске уније, до сада, није било случајева уговарања обавезне арбитраже, односно уношења арбитражних клаузула у индивидуалне уговоре о раду пре настанка конкретног спора, што се, уосталом, сматра супротним члану 6. Европске конвенције о људским правима и основним слободама, где стоји да „код утврђивања људских права и слобода, свако има право на правично и јавно суђење у разумном року испред независног органа установљеног законом“.<sup>43</sup> Поред тога, директивама Европске уније предвиђено је да се сви случајеви повреду права који се односе на дискриминацију износе испред судских или административних органа, док, до сада, не постоје случајеви у вези са уговарањем обавезне арбитраже пре настанка спора изнете испред Европског суда правде.<sup>44</sup>

## **V Перспективе развоја арбитраже као метода за решавање радних спорова**

Арбитража као метод решавања радних спорова, најпре, је промовисана на међународном нивоу и то, као алтернативни, вансудски, добровољни метод решавања спорова у вези са тумачењем и применом колективних уговора о раду иако није искључена њена примена и за решавање интересних колективних радних спорова који имају за циљ утврђивање елемената колективног уговора када се приступа арбитражи

---

41 E. Roma, 526.

42 E. Roma, 527.

43 Jean R. Sternlight, „Is The U.S. Out On A Limb? Comparing The U.s. Approach To Mandatory Consumer And Employment Arbitration To That Of The Rest Of The World“, *University of Miami Law Review*, Vol. 56: 831, 2002, 849.

44 J. R. Sternlight, 849.

уместо прибегавања штрајку или локауту.<sup>45</sup> Међународна организација рада (МОР), у оквиру политике превенције радних спорова, донела је Препоруку бр. 92 о добровољном мирењу и арбитражи<sup>46</sup> (1951), којом се за решавање индустријских спорова препоручује прибегавање мирењу и арбитражи као превентивним механизмима деловања, када се стране позивају да се уздрже од штрајка или локаута док трају поступци мирења или арбитраже. Поред тога, МОР је усвојио Конвенцију бр. 154 о колективном преговарању<sup>47</sup> (1981), где у чл. 6. стоји да Конвенција не спречава стране да, добровољно, учествују у колективном преговарању у оквирима арбитражних процедура или институција. Конвенција бр. 151 о радном односу у јавним службама (1978) предвиђа да решавање спорова о условима рада може да се одвија испред „независних и непристрасних органа, односно медијацијом, мирењем и арбитражом на начин којим се обезбеђује поверење странака у спору“.<sup>48</sup> И Препорука бр. 130 о жалбама (1967), која регулише спорове на нивоу предузећа укључујући и спорове због повреде колективних уговора, промовише превентивне механизме, односно поспешује решавање спорова на начин утврђен колективним уговором, где се, између осталог, наводи и арбитража.<sup>49</sup>

Арбитража се, у оквирима Међународне организације рада, промовише као добровољни метод за решавање колективних и индивидуалних радних спорова, где се истиче њен превентивни карактер. С тим у вези, државе чланице Међународне организације рада слободне су да националним правом регулишу могуће начине за решавање радних спорова свих врста. Регулисање арбитраже за решавање радних спорова на нивоу Европске уније у надлежности је држава чланица. Тако, код колективних радних спорова, арбитража се промовише као превентивна мера и алтернатива индустријској акцији заснована, скоро увек, на добровољној основи док се решавање индивидуалних радних спорова ставља у надлежност државних, односно судских органа. Поред тога, већинско је становиште европских теоретичара и практичара да, сходно регулативи Европске уније, арбитража има ограничену примену у радним спорови-

---

45 *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*, 17.

46 ILO Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92).

47 ILO Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154).

48 *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*, 7.

49 *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*, 7.

ма. Међутим, уколико се анализира поменути чл. 6. Европске конвенције о људским правима и основним слободама да „код утврђивања људских права и слобода, свако има право на правично и јавно суђење у разумном року испред независног органа установљеног законом“, он *a priori* не значи и забрану прибегавања алтернативним методама решавања спорова. Наиме, с обзиром на елеменат флексибилности, као и на начело аутономије странака који се налазе у основи арбитраже као једне од алтернативних метода, странке могу арбитражним споразумом да предвиде арбитражни поступак у присуству јавности док се сам метод, што је, свакако, и случај појединих држава Европске уније, може предвидети и регулисати законом и то било општим законом о раду или посебним којим се утврђују могући начини за решавање радних спорова. У домаћем праву, општим Законом о раду предвиђа се право запослених на мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова.<sup>50</sup> Поред тога, донет је и посебан Закон о мирном решавању радних спорова<sup>51</sup>, где се утврђује арбитража као метод за решавање радних спорова а у оквиру специјализованог органа који спроводи поступак, Републичке агенције за мирно решавање радних спорова. Наведене законске одредбе говоре у прилог указивања на важност алтернативних метода и признавања њиховог значаја, пре свега, са аспекта економичности поступка, као и брзине одлучивања. Велики проблем домаћег правосуђа јесте дуго трајање радних спорова, што потврђује и значајан број притужби на повреду права на суђење у разумном року пред Европским судом за људска права у Стразбуру.<sup>52</sup> Исто тако, када су у питању радни спорови, економски и социјални интереси радника и послодаваца налазе се у основи њиховог односа, због чега одређена флексибилност у решавању спорова треба да доминира, те арбитража као неформални поступак може да да задовољавајуће резултате, посебно, што се заснива на начелу правичности и поштења. Са друге стране, код арбитраже наглашена је воља супротстављених страна да спор реше мирним путем, односно у великој мери је присутна морална, етичка компонента односа, с тим да је, опет, она, на одређен начин, „уткана“ у правна правила у оквирима арбитражног поступка који је регулисан законом. Добровољност је карактеристика која се везује за арбитражу и друге алтернативне методе због чега облици тзв. обавезне

50 Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017, чл. 13 ст. 1.

51 Закон о мирном решавању радних спорова, *Службени гласник РС*, бр. 125/2004 и 104/2009.

52 Више код: Слободанка Ковачевић-Перић, Владимир Боранијашевић, „Арбитража за радне спорове“, *Право и привреда*, бр. 4-6/2017, 651.

арбитраже присутни у праву Сједињених Америчких Држава не одговарају њеној правној природи, посебно, када су у питању радни односи, где се, од самог настанка радног права, као правне дисциплине, иде за тим да се умањи „урођена“ (пре свега економска) неравноправност правних субјеката, односно радника и послодаваца. С тим у вези, арбитража, ни у ком случају, не сме бити утврђена као обавезни и једини начин решавања могућег радног спора, и то нити општим или посебним правним правилима (законима и подзаконским актима), као ни аутономним изворима (пре свега, колективним уговорима о раду) али, свакако, не уношењем арбитражних клаузула у индивидуалне уговоре о раду.

## VI Закључак

Арбитража, као алтернатива судском решавању спорова у радном праву, промовисана је од стране Међународне организације рада, првенствено, као превентива за индустријску акцију у контексту решавања колективних радних спорова, због чега већина држава чланица директно у регулативи или индиректно кроз праксу признају арбитражу за решавање колективних радних спорова. Легитимитет се, између осталог, црпи и из воље социјалних партнера због чега већина међународних и националних колективних уговора о раду али и међународних оквирних колективних споразума, као извора меког права, чији значај данас расте у условима интернационализације производње и ширења мултинационалних компанија, садрже одредбе о арбитражи која претходи судском решавању спорова. Поред аутономног регулисања, поједине државе предвиђају арбитражу одредбама основног закона о раду или одредбама посебног закона којим се регулишу алтернативне методе решавања колективних и индивидуалних радних спорова. Практика уношења арбитражних клаузула у индивидуалне уговоре о раду или у опште акте послодавца, развијена у Сједињеним Америчким Државама, где арбитража представља обавезни и једини метод решавања радних спорова није прихваћена, односно легитимна и легална у државама Европске уније, што се сматра оправданим, узимајући у обзир, основ настанка и саму природу арбитраже. Добровољност која проистиче из начела аутономије странака у основи је института арбитраже, где њена обавезност може бити предвиђена како хетерономним тако и аутономним правним правилима али само као метод који претходи судском решавању никако на начин којим исти искључује.

**Sanja STOJKOVIĆ ZLATANOVIĆ, PhD**  
**Research Associate at the Institute of Social Sciences, Belgrade**

**THE ROLE AND SIGNIFICANCE OF ARBITRATION  
IN CONTEMPORARY LABOUR LAW – THEORETICAL CONCEPT,  
PERSPECTIVES AND CHALLENGES**

**Summary**

*The development of arbitration in modern law is an upward trend, but it is still not sufficiently applied and used as a preventive method that would precede judicial dispute resolution. That is, also, the standpoint of the International Labor Organization, arising from the fact that judicial proceedings should be the last tool in protection of rights. The aim of the paper is to determine the theoretical concept of arbitration as an alternative to a litigation, its application in comparative law, all in the context of labor and labor relations, and to point out, accordingly, its scientific and practical significance, as well as the development perspectives.*

**Keywords:** *alternative method, labour disputes, arbitration, mandatory/compulsory arbitration, voluntary dispute resolution.*