

проблему потребно приступити превентивно, са циљем елиминисања њихових узрока у пракси. Два су основна начина за решавање радних спорова: судско решавање радних спорова и вансудско (мирно) решавање радних спорова. Судско решавање се није значајано истакло и показало ефикасним, нарочито не у земљама као што је наша, јер не постоје радни, специјализовани судови, већ су радни спорови у надлежности судова опште надлежности. Све то доводи до дуготрајних, скувих и неефикасних поступака, јер заштита права после толиког времена потпуно изгуби смисао. Од 2005. године до 2016. године, Агенцији је поднето 13.934 предлога за покретање поступка мирног решавања радних спорова, а од тога је мериторно решено преко 5.000 спорова. Дугогодишњи рад Агенције оправдао је у потпуности њено постојање и увођење у област радног права, а активним учешћем у комплетној реформи радног законодавства, испуњени су задати циљеви од социјалног значаја и то: а) растерећење судова; б) унапређење социјалног дијалога; в) смањење броја штрајкова; г) стална комуникација са социјалним партнерима, сарадња са синдикалним организацијама и удружењима послодаваца. Колективни спорови решавају се такозваним мирењем, где миритељ покушава да дође до заједничког решења. Код индивидуалних радних спорова они се решавају поступком који се назива арбитража, где арбитар као независна трећа страна решава поступак и доноси одређене мере које имају правну тежину. Цео поступак је равноправан и идентичан судском поступку, када говоримо о примени права и прописа. Оно што га разликује од судског је да није репресиван, односно обе стране морају да пристану на овакав вид сарадње. Важно је напоменути да не кошта ништа и да се у току поступка не ремете односи између послодавца и радника, јер све време траје разговор.

Boban Vidojević*

ARBITRATION FOR INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

Summary

The primary aim of this paper is to point out a number of advantages of out-of-court settlement of labor disputes over litigation, and above all arbitration, characterized by a meritorious, swift and compromise settlement of labor disputes. Reconciling the interests of the social partners is a starting point in developing this way of resolving labor disputes. The parties resolve the dispute with the assistance of

* Ministry of the Interior RS.

a neutral subject (arbitrator), an expert in the field of labor law, who meets all the statutory criteria, which contributes, among other things, to the prompt and fair resolution of this type of dispute. Arbitration is considered to be an informal "civilized method" that enables social justice to be achieved as it leads to the settlement of disputes for the benefit of both parties. Efficiency, party autonomy, economy, voluntariness, informality and gratuity are just some of the advantages of this method. The paper analyzes the relevant legal sources of the Republic of Serbia, trying to answer why arbitration for individual labor disputes is the most adequate peaceful method of resolving labor disputes, what are its advantages over litigation and the application of pressure methods (strike, lock-out), and what are the disadvantages of comparative solutions.

Key words: arbitration, arbitrator, informality, party autonomy, voluntariness.