

13.6. Ostvarivanje i zaštita prava zaposlenih.

U slučaju da zaposleni smatra da mu je neko pravo na osnovu radnog odnosa uskraćeno ili povređeno, može se obratiti inspekciji rada koja vrši nadzor nad primenom ZOR (čl. 268–272 ZOR), pokrenuti spor pred nadležnim sudom (čl. 195 ZOR) ili može, zajedno sa poslodavcem, da iznese sporna pitanja pred arbitražu (čl. 194 ZOR). Na rešavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova primenjuju se i odredbe Zakona o mirnom rešavanju sporova.

Međunarodna organizacija rada uspostavila je opšte principe i smernice za države članice u domenu rešavanja radnih sporova, kojima se pre svega promoviše kolektivno pregovaranje i rešavanje radnih sporova kroz pomoć strankama da sami u sporu nađu rešenje ili da se obrate arbitru za pomoć u rešavanju spora. Međutim, Republika Srbija nije ratifikovala sve konvencije i preporuke kojima bi u skladu sa međunarodnim standardima mogli da se rešavaju radni sporovi. Tako npr. nije ratifikovana Konvencija o kolektivnom pregovaranju 151 i 154, iako je važnost ovih konvencija istaknuta i u Dokumentu programa dostojanstvenog rada za Republiku Srbiju 2013–2017. Ovaj dokument ističe neophodnost da se socijalnim partnerima pomogne da delotvorno ostvare pravo na kolektivno pregovaranje i u privatnom i u javnom sektoru kroz primenu usklađenih struktura i mehanizama. Samo učešće svih može dati legitimnost procesu donošenja odluka.

U Srbiji je još 2004. godine usvojen Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova kao jedna od mera prevencije nastanka radnih sporova. Sprovedeno istraživanje u okviru projekta Socijalni partneri zajedno u podršci mirnog rešavanja radnih sporova, ukazalo je da su različiti faktori i okolnosti uticali da ovaj institut ostane nedovoljno vidljiv i afirmisan i nakon devet godina od početka njegove primene.

Postojeća ograničenja, nastala usled neinformisanosti i nepoverenja zaposlenih i poslodavaca, slabe vidljivosti Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova i nekih nedostataka u samom zakonu, uticala su da sudska zaštita i dalje ostane primaran oblik zaštite radnih prava. I pored mnogobrojnih prednosti, institut alternativnog mirnog rešavanja radnih sporova nije uspeo da se postavi kao povoljniji i češće korišćeni mehanizam od sudske zaštite. Iz tog razloga i u Izveštaju Evropske komisije o napretku Srbije za 2014. godinu naglašena je potreba dodatnog jačanja Agencije za mirno rešavanje radnih sporova.

Nadzor nad sprovođenjem odredaba zakona ima inspekcija rada ali pored ove inspekcije postoje i druge koje se bave nadzorom u oblastima koje imaju direktne posledice po položaj zaposlenih (čl. 268–272).

Značajna novina koju donosi novi Zakon o radu je tačno utvrđivanje ovlašćenja inspektora rada u vršenju inspekcijskog nadzora. U postupku inspekcijskog nadzora inspektor je ovlašćen da: vrši uvid u pojedinačne i opšte akte, evidenciju i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica, utvrđuje identitet lica i uzima njihove izjave, vrši kontrolu da li je izvršena obavezna prijava na socijalno osiguranje, a na osnovu podataka iz