

mr. sc. Vitomir Begović, predstojnik Ureda za socijalno partnerstvo Vlade RH

## **ZNAČAJ IMPLEMENTACIJE MIRENJA U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA**

Razvoj sustava alternativnih načina rješavanja sporova od posebnog je interesa za RH zbog utjecaja tog sustava na nacionalno pravosuđe, na gospodarsko-socijalni razvoj i na međunarodnu suradnju.

Razvojem alternativnih načina rješavanja sporova, građanima i pravnim osobama se omogućava da uz, sudski postupak, mogu izabrati i druge načine za rješavanje sporova, koji zbog brzine, jednostavnosti i troškova mogu biti prikladniji od samog sudskog postupka.

Prema iskustvima mnogih zemalja EU, mirenje kao način rješavanja sporova ima dugu tradiciju. Treće nepristrane i neovisne osobe pomagale su strankama u sporovima iznaći sporazumna rješenja i prije utemeljenja sudskog, od države organiziranog i prisilom praćenog načina rješavanja sporova. I u suvremenim uvjetima demokratizacije, tržišnog poslovanja, globalizacije i informatizacije postoje značajne mogućnosti za rješavanje sporova mirenjem. Stoga u zemljama razvijene demokracije i tržišnog gospodarstva "mirenje kao drugi način rješavanja sporova" ima posebno značajno mjesto. Naročito se to odnosi na pravne sporove proizašle iz odnosa u kojima je naglašena autonomija stranaka, kao što su radni odnosi. Osim toga, sve što je tijekom postupka mirenja rečeno ili napisano ne može se koristiti u kasnijem eventualnom sudskom postupku, što omogućuje strankama u sporu da neposredno i slobodno izmjenjuju svoje stavove i poglede o predmetu spora. Na opisani način se izbjegava i emocionalna frustracija stranaka, koja ih uobičajeno prati tijekom sporenja pred sudom.

Činjenica je da u RH nije postojala nacionalna politika prema alaternivnim načinima rješavanja sporova, već su se određene namjere zadržale isključivo na zakonodavnim aktivnostima, dakle, izostale su planske poticajne mjere.

Krajem 2003. godine, donijet je i Zakon o mirenju, kojim se uređuje mirenje u građansko-pravnim sporovima, uključujući i sporove iz područja trgovačkih, radnih i drugih imovinsko-pravnih odnosa u stvarima u kojima stranke mogu slobodno raspolagati pravima, ako za neke od tih sporova propisom nije drugačije određeno. U smislu navedenog Zakona "mirenje je svaki postupak, bez obzira na njegov naziv, u kojem stranke nastoje sporazumno riješiti svoj spor uz pomoć jednog ili više miritelja, koji strankama pomažu postići nagodbu, bez ovlasti da im nametnu obvezujuće rješenje."

Nadalje, mogućnost mirnog rješavanja individualnih radnih sporova predviđena je od 1995. godine Zakonom o radu, na način da je otvorena mogućnost da se zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu predvidi postupak mirnog rješavanja nastalog spora, što je udrugama poslodavaca i sindikata omogućavalo prostor za uvođenje mirnog rješavanja individualnih radnih sporova.

Unatoč postavljenom okviru za alternativne načine rješavanja radnih sporova, kojima su uspostavljena određena načela za takav način rješavanja sporova, u praksi su rijetki slučajevi u kojima je ta mogućnost u RH donedavno korištena u rješavanju individualnih radnih sporova. Naime, vrlo su rijetki primjeri u kojima su udruge sindikata i poslodavaca Kolektivnim ugovorima regulirale, a zatim i primjenjivale praktični način rješavanja takvih sporova između radnika i poslodavaca.

Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH je nakon oblikovanja cjelovitog sustava mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova i do sada postignutih pozitivnih rezultata na tom području, početkom 2004. godine inicirao, a Vlada RH podržala uspostavu sustava mirenja u rješavanju individualnih radnih sporova.

U međuvremenu, socijalni partneri, sindikati i poslodavci su iskazali interes za institucionalno uspostavnje postupka mirenja u individualnim radnim sporovima. Na osnovu takvog opredjeljenja Ured za socijalno partnerstvo je tijekom 2005. godine započeo aktivnost na pripremi odgovarajućeg projekta, kojim bi se uspostavio primjereni model rješavanja individualnih radnih sporova u RH. Project je kandidiran, a zatim i prihvaćen u okviru Pred pristupnog programa "Matra" te je kroz protekle dvije godine, uz pomoć Vlade Kraljevine Nizozemske i stručnjaka iz Centra za međunarodnu pravnu pomoć iz Nizozemske pripremljena praktična provedba mirenja u individualnim radnim sporovima.

Naime, sve veći broj individualnih radnih sporova pri hrvatskim sudovima, pokazatelj su da i u tom području postoji potreba za uspostavom modela mirnog rješavanja sporova, kako bi se smanjio broj radnih sporova na sudovima i pokušalo iste riješiti sporazumno.

Radni sporovi izravno se održavaju na socijalni status i egzistenciju radnika, ali i na gospodarsku poziciju poslodavaca. U Republici Hrvatskoj trenutno je 200.000 neriješenih radnih sporova, a godišnji priliv novih predmeta je od 11.000 do 20.000.

Oko 80 posto radnih sporova pri sudovima vodi se zbog različitih materijalnih potraživanja (plaće, prekovremeni rad, otpremnine, jubilarne nagrade, prijevoz i sl.), a u oko 20 posto sporova radi se o problemima otkazivanja ugovora o radu zbog različitih razloga.

Pored toga, i radnike i poslodavce opterećuju visoke odvjetničke tarife i drugi troškovi, a trajanje radnih sporova pri sudovima u prosjeku je od 3 do 5 godina, što čini nezadovoljne sve aktere sporova.

Praksa drugih zemalja, npr. SAD-a u kojima se mirenjem rješava gotovo 90 posto svih sporova, ili Njemačke i Irske u kojima se na takav način rješava oko 50 posto premeta potvrđuju opravdanost opredjeljenja za mirno rješavanje sporova i u Republici Hrvatskoj.

Značajno je istaknuti da su Vlada RH, a zatim i Hrvatski sabor kao jedan od ključnih prioriteta u "Strategiji reforme pravosuđa" prihvatili i podržali razvoj alternativnih načina rješavanja svih vrsta sporova.

Temeljni cilj provođenja i implementacije projekta mirenja u individualnim radnim sporovima je razraditi primjenjivi model te motivirati radnike i poslodavce da što više koriste ovakve načine za rješavanje međusobnih odnosa.

Mirenje u individualnim radnim sporovima je vrsta izvansudskog mirenja gdje se nastali sporovi rješavaju na mjestu gdje su i nastali.

Preopterećenost hrvatskih sudova brojnim predmetima i samim tim njihova neučinkovitost i sporost u pružanju pravne zaštite te visoki troškovi sudskih postupaka, rezultiraju snažnim nezadovoljstvom stranaka u postupku kako radom sudova tako i cjelokupnim pravosudnim sustavom te su naprosto neophodna nova rješenja.

Republika Hrvatska je često puta izložena kritikama zbog dugotrajnih sudskih postupaka. Međutim, uz bolju organiziranost i efikasnost sudova i alternativni načini rješavanja sporova mogu izravno doprinijeti ostvarivanju prava na pravično suđenje u razumnom roku, pojednostavljenje i okončanje sudskih postupaka, kao i mogućnost izbora, tj. da se uz sudski postupak stranke mogu odlučiti i za druge postupke rješavanja sporova, koji zbog brzine, jednostavnosti i troškova mogu biti prikladniji od samoga sudskog postupka.

### **Što smo učinili u protekle dvije godine od početka rada na ovome projektu?**

- Organizirali smo po dva osnovana i dva napredna treninga za miritelje, u trajanju od po pet radnih dana, odnosno po 40 sati interaktivnog rada, koji je uspješno završilo 30 polaznika i to iz sredina koje su nositelji granskih Kolektivnih ugovora ili Kolektivnih ugovora na razini najvećih trgovačkih društava u zemlji.
- Pored toga, osposobljeno je 8 trenera miritelja, koji su imali protekli tjedan i prvi pokusni trening, koji je završilo novih 11 miritelja iz sindikalnih središnjica, HUP-a te javnog sektora.

- Organizirali smo niz skupova za predstavnike sindikata i poslodavaca s ciljem osvješćivanja o značaju ovog modela rješavanja sporova i njegove što brže primjene u praksi.
- Izradili smo ogledni primjerak Pravilnika o mirenju u rješavanju individualnih radnih sporova i prateće provedbene obrasce, ako i poglavlje o mirenju, kao dio sadržaja Kolektivnih ugovora na svim razinama.
- Nadalje, nakon odgovarajućih priprema započeli smo so provedbom pilot projekta mirenja u HŠ d.o.o., HP d.d., Končar grupi d.d. te MUP, kako bismo testirali model i u hodu mogli vršiti potrebne korekcije.
- Proveli smo edukaciju tajnika za mirenje iz pilot projekata.
- Do sada je najviše učinjeno u HŠ d.o.o i Končar grupi d.d., jer su odnosi socijalnih partnera dobri, prisutna je ne verbalna već stvarna potpora mirenju, postoji nužan entuzijazam i angažiranost miritelja, izrađena je analiza sporova, njihova financijska procjenate koristi i uštede koje se mogu ostvariti mirenjem, a sve rukovodeće osobe i predstavnici sindikata upoznati su s ključnim elementima projekta.
- I kod ostalih pilota, provode se planirane aktivnosti, ali različitim intenzitetom te je potreban veći svakodnevni angažman poslodavaca i sindikata, posebice u okviru MUP-a, al ii HP d.d.
- S projektom su upoznati i socijalni partneri na lokalnoj razini, budući smo isti prezentirali na sjednicama pojedinih županijskih GSV-a.
- Istovremeno, Vlada RH, resorno ministarstvo i nacionalno GSV-a također su kontinuirano informirani o razvoju projekta, a u okviru Upravnog odbora projekta, analizirane su i redovno usklađivanje aktivnosti s našim partnerima iz Centra za međunarodnu pravnu pomoć iz Nizozemske.

### **Kako djelovati od danas u buduće na daljnjoj implementaciji mirenja kao modela rješavanja radnih sporova?**

Organiziranje i razvoj alternativnih načina rješavanja sporova pravo su i obveza ne samo nadležnih državnih tijela, već i profesionalnih udruga čiji se članovi mogu naći u interesnim i pravnim sporovima.

Najvažnije je djelovati preventivno radi smanjenja ukupnog broja radnih sporova i to putem promjene poslovnog morala, mentaliteta i ljudskih odnosa u radnom okružju te na eliminiranje temeljnog uzroka sporova, a to su sadržaji Kolektivnih ugovora, što znači da je nužna kvalitetna priprema pregovaračkih timova, ako i obostrana odgovornost za ugovoreno, a time i za preuzete obveze u navedenim ugovorima.

Nužno je mijenjati svijest i kulturu rješavanja sporova, te u poslovne i radne odnose uvesti standarde društveno odgovornog poslovanja.

Mirenje je potrebno primjenjivati kao prvi i nezaobilazni korak u rješavanju radnih sporova unutar svake radne sredine.

Za mirenje su pogodne sve vrste radnih sporova ukoliko stranke obostrano pristanu na takav oblik rješavanja svojeg spora

Izuzetno je važno da postupkom mirenja stranke ništa ne mogu izgubiti, jer čak i u slučaju da mirenje ne uspije, spor mogu nastaviti rješavati pri sudu.

Ured za socijalno partnerstvo u suradnji sa socijalnim partnerima inicirao je uspostavu koordinacije za implementaciju projekta mirenja na svim razinama od trgovačkog društva i ustanove preko granskih udruga sindikata i poslodavaca do razine središnjica i njihove koordinacije.

Svi potpisnici kolektivnih ugovora od "kućnih" do granskih trebali bi u narednih nekoliko mjeseci dopuniti svoje ugovore s odredbom o mirenju te donijeti Pravilnike o mirenju u individualnim radnim sporovima te imenovati tajnike za mirenje.

Istovremeno, u suradnji s županijskim Gospodarsko-socijalnim vijećima Ured za socijalno partnerstvo provesti će edukaciju po 15 miritelja kako bi se nakon toga za svaku županiju utvrdila lista miritelja za individualne radne sporove.

Na takav način želimo uz postojećih 49 miritelja osposobiti na području RH i daljnjih 200 do 300 miritelja za individualne radne sporove.

U dogovoru sa Županijskim Gospodarsko-socijalnim vijećima pristupiti će se osnivanju Ureda za mirenje radi pružanja usluga mirenja poslodavcima i radnicima koji djeluju u manjim tvrtkama i nisu pokriveni Kolektivnim ugovorima, odnosno za one sredine, gdje nema mogućnosti unutar poslovnog subjekta urediti institute mirnog rješavanja sporova.

Planiramo održavati redovite susrete miritelja uz razmjenu iskustava i kontinuirani nastavak edukacije, u cilju razvijanja njihovih vještina, zatim, provesti sveobuhvatni medijski plan u vezi promocije mirenja te organizirati predavanja o značaju i mogućnostima mirenja kao metode rješavanja sporova u završnim razredima srednjih škola i završnim godinama fakulteta i visokih škola.

Socijalni partneri zajedno s Uredom za socijalno partnerstvo polazeći i od zaključka Gospodarsko-socijalnog vijeća sa 100. sjedice održane 20. kolovoza 2007. godine u Splitu trebaju nastaviti promovirati i uvoditi mirenje u praksu rješavanja individualnih radnih sporova.

Na tome zadatku vrlo je važna uloga i osobni angažman čelnih osoba udruga poslodavaca i sindikata, kao i svih miritelja.

U programskim dokumentima za razdoblje od 2008. – 2011. Vlada RH, posebno je istaknula da će se uz promicanje socijalnog partnerstva zalagati i za poticanje prakse mirnog rješavanja sporova s ciljem da sud postane posljednja, a ne prva instanca u rješavanju sporova.

Vlada RH preuzela je obvezu osigurati punu potporu daljnjem razvoju projekta mirenja u rješavanju individualnih radnih sporova kojeg je nositelj Ured za socijalno partnerstvo te su u prijedlogu Državnog proračuna za 2008. godinu predviđena određena sredstva za daljnje aktivnosti, a isto bi trebale učiniti i udruge sindikata i poslodavaca planirajući sredstva za provedbu vlastitih aktivnosti na daljnjoj implementaciji projekta u pojedinim radnim sredinama, kao i na granskoj razini.

Projekt mirenja u rješavanju individualnih radnih sporova nije samo projekt budućnosti, već danas iniciraju postupak mirnog rješavanja zatečenih radnih sporova koji se kraće ili duže vrijeme već nalaze pred hrvatskim sudovima.

Cilj je smanjiti broj predmeta na sudovima te zaustaviti priliv novih.

Vrijeme jednostrane kritike pravosuđa za njegovu sporost kao i zahtjevi za povećanje broja sudova ili sudaca moraju se zamijeniti vlastitim angažiranjem udruga sindikata i poslodavaca uz potporu države na stvaranju uvjeta za praktičnu primjenu mirnog rješavanja sporova.

Uz izmjene Zakona o parničnom postupku, donošenje Zakona o besplatnoj pravnoj pomoći, racionalizaciju mreže sudova, zakonsko reguliranje odvjetničkih tarifa i druge reformske poteze u području pravosuđa nužno je implementirati i mirenje kao svakodnevni način rješavanja ne samo radnih, već svih vrsta sporova.

Naravno i u samome pravosuđu, kad su u pitanju specifični radni sporovi koji se neće moći riješiti mirenjem potrebno je nastaviti specijalizaciju sudaca koji bi rješavali samo radne sporove u okviru posebnih odjela pri redovnim sudovima.

Usklađenim zajedničkim aktivnostima moguće je provesti uspješnu reformu pravosuđa; riješiti zaostatke pri sudovima, potići učinkovitost u primjeni instruktivnih rokova te smanjiti svakodnevni priliv novih predmeta iz područja radnih odnosa u sudove.

U daljnjem radu na implementaciji sustava mirenja u rješavanju individualnih radnih sporova, očekujemo konkretnu potporu Ministarstva pravosuđa, posebice u izradi i provedbi media – plana te organizaciji “Nacionalnog dana mirenja”.

Istovremeno očekujemo suradnju sa svim drugim čimbenicima, koji također djeluju na razvoju sustava mirenja u različitim područjima, jer je za opći uspjeh nužno ostvariti sinergijski učinak.

Reformu pravosuđa ne može provesti samo resorno ministarstvo, odnosno Vlada.

Svoj dio obveze na partnerskoj razini moraju odlučno preuzeti i svi drugi, u ovom slučaju sindikati i poslodavci.

Ovom prilikom želim se zahvaliti Vladi Kraljevine Nizozemske na konkretnoj potpori projektu kao i stručnjacima iz Centra za međunarodnu pravnu pomoć iz Nizozemske, koji su zajedno s Uredom za socijalno partnerstvo neposredno radili na praktičnoj provedbi ovog projekta.

Na kraju želim reći, da nam je zajednički cilj, daljnjim razvojem sustva mirenja postići, da sudski postupak u radnim sporivma postane alternativa mirenju.