

RAD KOD KUĆE RADNIKA DE LEGE FERENDA

U praksi i teoriji, kod nas i drugde, već veoma dugo se raspravlja pitanje kako sprečiti negativnosti koje se vezuju ili mogu vezati za sistem rada kod kuće radnika. Po jednim je to moguće postići samo zabranom ovog sistema jer su njegove mane tako velike da ga ne opravdavaju ni privredno ni socijalno, a uz to se nikako, izuzev potpunom zabranom, ne mogu otkloniti. Međutim, ovom rešenju se čine ozbiljni prigovori. Najpre, kaže se, u društvu još uvek egzistiraju uzroci koji su doveli do pojave ovog sistema i da društvo nije u mogućnosti da ih eliminiše bez njegove primene. Dalje, pravno zabranjen rad kod kuće ne prestaje postojati već prelazi u ilegalnost. Najzad, zabranom ovog sistema bi se uskratili mogućnosti znatnom broju lica da stiču sredstva za egzistenciju, organizatorima ovog rada oduzele pogodnosti koje ovaj sistem nudi, a društvu u celini učinile većim nego što su i onako brojne ekonomske i socijalne teškoće. Obzirom na sve to drugi, umesto potpune zabrane rada kod kuće radnika, predlažu njegovo striktno zakonsko regulisanje. Na taj način bi se očuvale prednosti i pogodnosti ovog sistema, a eliminisale ili bar bitno ublažile njegove mane. Nama se čini ispravnijim ovo drugo gledište. Najbolju potvrdu njegove ispravnosti predstavlja sve intenzivnija intervencija zakonodavca u ovu oblast. Skoro istovremeno kad i u zaštiti internih radnika (onih koji rad obavljaju u radnim prostorijama poslodavca) država je morala zakonski intervenisati i u zaštiti radnika kod kuće. Prvi propisi o tome su doneti u Australiji i na Novom Zelandu 1864. godine¹. Danas je rad kod kuće radnika pravno regulisan u skoro svim zemljama sveta².

U našoj zemlji ni pre rata nije postojao niti danas postoji propis kojim bi se na jedinstven način i za sve radnike kod kuće uredio njihov pravni položaj. Međutim, iz ovog saznanja bi pogrešno bilo izvući zaključak da se naš zakonodavac nije interesovao za ovaj problem ili pak da mu je institut rada kod kuće radnika bio i ostao nepoznat. Na od-

¹ Dr. V. Rozman: *Domaća obrt in delo na domu predvsem na Slovenskem ozemlju z aspekta delovnih razmerj in delovnim razmerjem podobnih razmerj*, doktorska disertacija, Ljubljana, 1958.

² Vidi BIT: *Série législative, Répertoire analytique 1919—1959*, Genève, 1961, str. 122.

redbe o radu kod kuće radnika se nailazi još u propisima zemalja koje su ušle u sastav stare Jugoslavije³. Od propisa SFR Jugoslavije koji tretiraju rad kod kuće radnika najznačajniji su: Uredba o zanatskim radnjama i zanatskim preduzećima od 1954. god, Zakon o radnim odnosima od 1957. god., Uputstvo za sprovođenje odredaba o privremenom radnom odnosu iz Zakona o radnim odnosima od 1959. god., Zakon o invalidskom osiguranju od 1958. god., Zakon o radu kod kuće SR Slovenije od 1961. god., Zakon o radnim odnosima radnika na radu kod kuće SR Hrvatske od 1963. god., Opšti zakon o zanatskim radnjama samostalnih zanatlija od 1963. god. i odgovarajući republički zakoni, Osnovni zakon o radnim odnosima od 1965. god., Zakon o radnim odnosima SR Srbije od 1967. god. i Zakon o radnim odnosima radnika koji osobnim radom na poseban način učestvuju u udruženom radu radnih organizacija SR Hrvatske od 1967. godine.

Radnik kod kuće učestvuje u udruženom radu radne zajednice radne organizacije, odnosno radi za račun poslodavca, a ne za tržište, odnosno individualne potrošače, u svoje ime, za svoj račun i na svoj rizik. Radnicima kod kuće se, pod uslovima istim ili različitim od onih pod kojima se to dozvoljava ostalim radnicima može dozvoliti rad u okviru više organizacija, odnosno za račun više poslodavaca. Obzirom na dislokaciju njihovih radnih mesta, znatne prednosti, mislimo, nosi rešenje po kome bi se radnicima kod kuće dozvolio rad samo u okviru jedne organizacije, odnosno za račun jednog poslodavca.

Radnici kod kuće, kao i svi drugi radnici, izvršavaju svoje radne obaveze prema organizaciji lično i kontinuirano i to kao svoje redovno i glavno (profesionalno) zanimanje i to bez ikakvih odstupanja od toga načela. Samo za lično izvršavanje preuzetih radnih obaveza, i to na unapred određeni način, je vezana mogućnost sticanja i korišćenja prava iz radnog odnosa. Učestvujući ličnim radom u udruženom radu radne zajednice radne organizacije radnik kod kuće se, kao i svaki drugi radnik, uključuje u radni kolektiv radne organizacije i postaje njegov ravnopravni član te tako preuzima dužnosti i stiče prava iz radnog odnosa. Kao takav radnik kod kuće, između ostalog, ima pravo na učešće u upravljanju radnom organizacijom.

Preuzetu radnu obavezu radnik izvršava najčešće kod svoje kuće. Međutim, on je može izvršavati i na bilo kom drugom mestu izuzimajući radne prostorije radne organizacije ili prostorije koje bi mu od ove bile određene kao i one koje bi mu bile determinisane prirodom posla koga za organizaciju obavlja. Nema li tog elementa, nema ni radnika kod kuće. Mogao bi postojati samo interni, odnosno spoljni radnik, mada je, šire gledano, i radnik kod kuće spoljni radnik u tom smislu što svoje radne obaveze izvršava izvan radnih prostorija radne organizacije, odnosno privatnog poslodavca.

Radnik kod kuće, kao i svaki drugi radnik, za svoj rad prima lični dohodak, odnosno platu, a što zavisi samo od toga da li učestvuje u udruženom radu radne organizacije ili radi za račun privatnog poslodavca.

³ Više i preciznije o gore pomenutim propisima stare Jugoslavije vidi: Dr. D. Paravina: Rad kod kuće radnika, doktorska disertacija odbranjena na Pravnom fakultetu u Beogradu 1965. godine i Dr. N. Tintić: Problem pravnog reguliranja rada kod kuće radnika, Socijalna politika, br. 9/57.

Visina njegovog ličnog dohotka je uslovljena njegovim doprinosom u radu i uspehom koga radna organizacija postiže kao celina. Što se pak tiče plate radnika kod kuće koji rade za račun privatnog poslodavca, to pitanje se za njih, kao i za radnike koji rade u poslodavčevim radnim prostorijama, reguliše zakonskim propisima, kolektivnim i individualnim ugovorom o radu.

Radnik kod kuće može raditi bilo ličnim, bilo društvenim sredstvima za rad. Ako radi ličnim sredstvima za rad radnik kod kuće dobija naknadu za njihovu upotrebu i to nezavisno od ličnog dohotka odnosno plate koji mu pripadaju za sam rad. Ta naknada je ujedno ono po čemu se, između ostalog, sa sigurnošću može razlikovati radnik kod kuće od lica koje se bavi nekom od samostalnih profesija. No, radi ličnim ili društvenim sredstvima za rad radnik kod kuće ima stvarni i pravni položaj radnika tj. za pravni položaj radnika kod kuće je svojina na sredstvima kojima se koristi pri radu pravno irelevantna.

U skladu sa gornjim zaključkom su, kako mislimo, i odredbe Osnovnog zakona o radnim odnosima⁴. Po tim odredbama *radnik kod kuće učestvuje u udruženom radu radne zajednice radne organizacije*; u tom radu on učestvuje *ličnim radom*; na taj način *on se uključuje u radnu zajednicu radne organizacije i postaje njen ravnopravni član* na osnovu čega mu se, između ostalog, priznaje pravo na upravljanje radnom organizacijom; *preuzete radne obaveze* prema organizaciji *radnik izvršava kod svoje kuće* i najzad, za učešće u udruženom radu radne zajednice radne organizacije *radnik kod kuće dobija lični dohodak, a prema svome doprinosu u radu* i uspehu organizacije kao celine. U udruženom radu radne zajednice radne organizacije radnik kod kuće, prema istim zakonskim odredbama (čl. 135 st. 3), može učestvovati svojim ličnim radom bilo da pri tom radu koristi lična ili društvena sredstva za rad.

Za lično učešće u udruženom radu radne zajednice radne organizacije, Osnovni zakon o radnim odnosima bezuslovno priznaje radnicima kod kuće pravo na učešće u upravljanju i u raspodeli dohotka radne organizacije. Dakle, isti onaj minimum prava i dužnosti koga zakon bezuslovno priznaje i ostalim radnicima (čl. 9 st. 3). Što se pak tiče ostalih vrsta i obima prava i dužnosti iz radnog odnosa, Osnovni zakon o radnim odnosima kaže da će to biti utvrđeno zakonom i statutom (ne i drugim opštim aktom) radne organizacije, a u skladu sa načelima Osnovnog zakona o radnim odnosima i radnim doprinosom radnika kod kuće. I tu je Osnovni zakon o radnim odnosima zauzeo, prema radnicima kod kuće, stav kao i prema ostalim radnicima. On je sticanje i korišćenje drugih dužnosti i prava iz radnog odnosa i njihov obim za radnike kod kuće uslovio radnim doprinosom isto onako kao što je sve to uslovio i ostalim radnicima dužinom radnog vremena, odnosno odgovarajućim doprinosom u radu⁵. Izložena pozicija Osnovnog zakona o radnim odnosima, nema sumnje, pruža solidnu osnovu ne samo za pravno regulisanje položaja radnika kod kuće već i za njihovo principijelno izjednačavanje sa ostalim radnicima na području čitave naše zemlje. Pa ipak, prema stanju sada važećeg našeg zakonodavstva u ovoj oblasti, radnici kod kuće se,

⁴ Osnovni zakon o radnim odnosima — prečišćen tekst, „Sl. list SFRJ”, br. 43/1966. godine.

⁵ Vidi čl. 9. st. 1. i 2, čl. 41—44. i dr. Osnovnog zakona o radnim odnosima.

posmatrani u celini i na području čitave naše zemlje, nalaze u neravno-pravnom položaju kako međusobno tako i u poređenju sa ostalim radnicima, a tako je bilo i za sve vreme sedmogodišnje primene starog Zakona o radnim odnosima iz 1957. godine⁶.

Radnici kod kuće — invalidi i radnici kod kuće koji rade za račun privatnog zanatlije su, po svom pravnom položaju, principijelno izjednačeni sa svim ostalim radnicima i na području cele naše zemlje. U principu to isto važi i za sve ostale radnike kod kuće zaposlene na području SR Hrvatske i Slovenije i to bi bila prva grupa radnika kod kuće⁷.

Drugu grupu radnika kod kuće predstavljali bi oni koji su, po svom pravnom položaju, samo delimično izjednačeni sa ostalim radnicima. Tu bi, po našem mišljenju, spadali radnici kod kuće zaposleni na području SR Srbije, naravno ako nisu invalidi, odnosno ako ne rade za račun privatnog zanatlije. Njima se, i ako se po odredbama Zakona o radnim odnosima SR Srbije nalaze u radnom odnosu sa poslodavcem, odnosno učestvuju u udruženom radu radne zajednice radne organizacije, oduzimaju brojna i, mislimo, značajna prava inače priznata ostalim radnicima. U red takvih, između ostalog, spadaju: pravo radnice-majke sa detetom do 8 meseci odnosno do tri godine života na skraćeno radno vreme, prava koja proizlaze iz produženog (prekovremenog) rada, pravo na povremeno odsustvovanje sa rada radi traženja novog zaposlenja u toku trajanja tzv. otkaznog roka itd.⁸

Na području ostalih naših republika pravni položaj radnika kod kuće nije pravno regulisan i ako se Osnovni zakon primenjuje evo već četvrtu godinu. Prema tome, ovim radnicima kod kuće se uskraćuje svaka radnopravna zaštita i to bi bila treća grupa. I iz ove treće grupe se izuzimaju radnici kod kuće — invalidi i radnici kod kuće koji rade za račun privatnog zanatlije.

Obzirom da se radi o značajnim neravnopravnostima, tim pre i tim više što one nisu determinisane rezultatima koje radnici kod kuće postižu u radu niti uslovima pod kojima ih postižu, a tiču se egzistencijalnih interesa brojne grupe naših radnih ljudi i članova njihovih porodica, smatramo da je dalje postojanje ovakvog stanja neodrživo. Ono je u neskladu sa principom jedinstva našeg društveno-ekonomskog i pravnog sistema i principom po kome *jedino rad i rezultati rada određuju materijalni i društveni položaj čoveka u našem društvu*. Kao takvo, izloženo stanje dovodi ili bar može dovesti do ozbiljnih socijalno-ekonomskih, pa i političkih negativnosti. Da bi se to sprečilo rad kod kuće radnika treba pravno regulisati na celom području naše zemlje, i to tako da se radnicima kod kuće obezbedi, za jednake rezultate postignute u radu i rezultate postignute pod istim ili sličnim uslovima, pravni i stvarni položaj jednak onome koga imaju ostali radnici u našoj zemlji.

U savremenim zakonodavstvima se na radnike kod kuće, u ogromnoj

⁶ Uopredni Zakon o radu kod kuće, „Uradni list SR Slovenije”, br. 30/61 sa Zakonom o radnim odnosima radnika na radu kod kuće, „Narodne novine SR Hrvatske”, br. 14/63 za period do 1965. god., a Zakon o radnim odnosima, „Sl. glasnik SR Srbije”, br. 31/67 sa Zakonom o radnim odnosima radnika koji osobnim radom na poseban način učestvuju u udruženom radu radne organizacije, „Narodne novine SR Hrvatske”, br. 46/67 za period posle 1965. godine.

⁷ Vidi čl. 116, st. 4. Osnovnog zakona o invalidskom osiguranju, „Sl. list SFRJ”, br. 10/65 — prečišćen tekst; čl. 7. i dr. Opšteg zakona o zanatskim radnjama samostalnih zanatlija, „Sl. list SFRJ”, br. 13/63 i već navedene republičke zakone.

⁸ Vidi odredbe Zakona o radnim odnosima SR Srbije, op. cit.

većini zemalja, *mutatis mutandis*, primenjuju odredbe opšteg zakonodavstva o radu izuzimajući samo one koje se, zbog permanentne dislokacije radnih mesta radnika kod kuće od radnih prostorija organizacije, odnosno poslodavca, na ove radnike ne mogu primeniti. Specifičnosti proizišle iz ove dislokacije se regulišu posebno. Tako se posebno reguliše: ko i u kojim delatnostima može organizovati rad kod kuće radnika, ko se i pod kojim uslovima može zaposliti kao radnik kod kuće, radno vreme radnika kod kuće, njihove zarade, zaštita na radu, zabrana rada dece, kontrola i evidencija potrebna za njeno sprovođenje i najzad sankcije za nepoštovanje propisa o radu kod kuće radnika⁹.

Polazeći od iznetog čini nam se da bi buduće propise o radnim odnosima radnika kod kuće i samom ovom sistemu organizacije rada bilo moguće zasnovati na sledećim principima:

— Obzirom da celovito regulisanje pravnog položaja radnika kod kuće i ovog sistema društvene organizacije rada predstavlja novinu u našem pravu, mislimo, da bi ovu materiju trebalo regulisati saveznim, makar i opštim, zakonom kako bi se izbegle bitnije razlike u interpretaciji odredaba koje o ovom institutu sadrži Osnovni zakon o radnim odnosima. Danas postojeće stanje u ovoj oblasti kao i ono u vreme važenja Zakona o radnim odnosima od 1957. godine i nedozvoljeno velike razlike u položaju radnika kod kuće konstituisane republičkim propisima su, kako mislimo, dovoljno obrazložene za učinjeni predlog.

— Na radnike kod kuće bi trebalo, *mutatis mutandis*, primenjivati odredbe Osnovnog zakona o radnim odnosima, odredbe drugih zakona iz oblasti zakonodavstva o radu i propise donete na osnovu tih zakona izuzimajući *samo* one koji su inkompatibilni sa permanentnom dislokacijom njihovih radnih mesta od radnih prostorija organizacije, odnosno poslodavca. Na ovaj način se rad kod kuće radnika reguliše u ogromnoj većini zemalja koje poznaju i pravno normiraju ovaj oblik društvene organizacije rada.

— Organizovanje rada kod kuće radnika bi trebalo omogućiti svim radnim organizacijama (pojam radne organizacije shvaćen onako kako ga, u čl. 17 st. 1 određuje Osnovni zakon o radnim odnosima). Isto tako se čini da bi organizovanje rada kod kuće radnika, principijelno, trebalo omogućiti i privatnim poslodavcima, naravno uz poštovanje uslova sadržanih u pozitivnim propisima. I radnim organizacijama i privatnim poslodavcima treba dozvoliti organizovanje rada kod kuće radnika samo u okviru njihove osnovne delatnosti i u okviru delatnosti koje su sa njom u neposrednoj vezi. Načelno treba poći od toga da je organizovanje rada kod kuće radnika dozvoljeno u svim delatnostima. Za izuzetke od tog načela treba ovlastiti odgovarajući upravni organ da ih propiše. Pri tome bi, kako mislimo, bilo pravilno izuzeti samo one delatnosti pri čijem obavljanju, zbog prirode poslova koji se obavljaju i svojstava materija koje se u takvim delatnostima upotrebljavaju, a obzirom na dislokaciju radnih mesta radnika kod kuće nije moguće sa sigurnošću obezbediti zaštitu života i zdravlja radnika, njegove porodice i okoline ili konzumenta tako napravljenih proizvoda, odnosno obavljenih usluga. Do-

⁹ Vidi o tome Dr. N. Tintić: Problem pravnog reguliranja rada kod kuće radnika, op. cit.

bar primer, u tom smislu, predstavljaju danas postojeća rešenja u SR Sloveniji¹⁰.

— Zapošljavanje tako što će rad obavljati kod svoje kuće se može dozvoliti svim radnicima, a pod uslovima predviđenim Osnovnim zakonom o radnim odnosima, drugim zakonima i propisima donetim na osnovu njih, normativnim aktima radnih i drugih organizacija i organa i kolektivnim i individualnim ugovorom o radu.

— U pogledu obaveza iz radnog odnosa, radnike kod kuće treba dosledno i u potpunosti izjednačiti sa ostalim radnicima. U tom pogledu bi naročitu pažnju trebalo posvetiti odredbama o dužnosti radnika da preuzete obaveze iz radnog odnosa izvršava isključivo i samo on lično. Od toga se nebi smelo odstupati ni načelno ni u pojedinostima. Za nepoštovanje te dužnosti treba predvideti primerne sankcije pa i sankciju isključivanja iz radne zajednice radne organizacije. Mislimo da je tu sankciju, za nepoštovanje dužnosti isključivo ličnog izvršavanja preuzetih radnih obaveza imao na umu i zakonodavac kad je u čl. 137 st. 2 Osnovnog zakona o radnim odnosima propisao da „Radna zajednica može odlučiti o prestanku lica iz čl. 135 st. 3 i protiv njegove volje... ako to lice ne ispunjava svoje radne obaveze u obimu i na način koji su bili utvrđeni”.

Drugi važan element u potpunom izjednačavanju radnika kod kuće sa ostalim radnicima u pogledu obaveza iz radnog odnosa jeste radno vreme, odnosno njemu odgovarajući radni učinak meren kako po količini, tako i po kakvoći. U oblasti radnog vremena, Osnovni zakon o radnim odnosima polazeći, s jedne strane od toga da radne organizacije na nekim radnim mestima, odnosno poslovima nemaju potrebe da angažuju radnika sa punim radnim vremenom, a s druge da i neki radnici, sa raznoraznih razloga, ne mogu prihvatiti punu radnu obavezu, predviđa tri mogućnosti. On predviđa mogućnost rada sa punim radnim vremenom, sa radnim vremenom kraćim od punog a dužim od polovine punog radnog vremena i sa radnim vremenom kraćim od polovine punog radnog vremena. Razlozi koji su diktirali ovakvo rešenje mogu postojati i onda kad su u pitanju rad, odnosno radnici kod kuće pa ih, kao takve, treba i koristiti. Naravno, radno vreme radnika kod kuće se neće regulisati direktno već indirektno tj. putem odgovarajućeg radnog učinka. Ali, taj radni učinak (meren kvantitativno i kvalitativno) mora odgovarati prosečnom učinku radnika koji radi na istim ili sličnim poslovima u radnim prostorijama organizacije odnosno poslodavca sa punim radnim vremenom ili onom koji radi sa radnim vremenom dužim od polovine punog radnog vremena, ako se tako htelo, ili majzad, onome koji radi sa radnim vremenom kraćim od polovine punog radnog vremena, ako je takvu obavezu na sebe preuzeo radnik kod kuće. Nepoštovanje te obaveze takođe, kao što smo videli iz već citirane odredbe čl. 137 st. 2 Osnovog zakona o radnim odnosima, može biti osnov za prestanak radnog odnosa i protiv volje radnika kod kuće.

Indirektno, dakle, putem radnog učinka, može se rešiti i pitanje produženog (prekovremenog) rada radnika kod kuće. Produženi rad zakonodavac dozvoljava samo izuzetno i pod strogo normiranim uslovima. Na

¹⁰ Vidi: Odredbe o gospodarskih delavnosti, v katerih ni dovoljeno organizirati delo nadomu, „Uradni list SRS”, št. 1/1962.

taj način on štiti radnike od prekomernog iscrpljivanja u radu. Nema razloga da bi se on, kad je u pitanju zaštita radnika od prekomernog iscrpljivanja u radu, hteo različito ponašati prema radnicima kod kuće nego što se ponaša prema internim i spoljnim radnicima. Da bi se došlo do te zaštite trebalo bi, kako mislimo, obavezati (uz pretnju odgovarajuće sankcije) organizatore rada kod kuće radnika da jednom radniku, za određeni vremenski period (dan, sedmica, mesec) mogu dati samo toliko materijala koliko je potrebno da on postigne radni učinak koga postiže interni radnik, a u radnom vremenu na koje se i radnik kod kuće obavezao. Kontrolu poštovanja ove obaveze bi vršili nadležni organi, a preko interne evidencije radne organizacije, odnosno poslodavca čiji bi se podaci morali poklapati sa podacima unetim u obračunsku knjižicu radnika kod kuće.

Produženi (prekovremeni) rad bi se, po našem mišljenju, mogao naložiti radnicima kod kuće pod istim uslovima pod kojima ga zakon dozvoljava za interne radnike. Osim toga što bi se značaj odredaba o produženom radu radnika kod kuće ogledao u njihovoj zaštiti od prekomernog iscrpljivanja u radu, on bi se sastojao i u tome što bi destimulativno delovao na radnike kod kuće koji bi hteli koristiti pomoć drugih lica pri izvršavanju lično preuzetih radnih obaveza.

Ispravnim rešenjem problema radnog vremena radnika kod kuće (posredstvom ostvarenog radnog učinka) automatski i adekvatno se rešavaju i neka druga, veoma važna, pitanja. Tako bi se automatski i adekvatno rešilo pitanje odmora u toku radnog dana, dnevnog i nedeljnog odmora, rada na dane državnih praznika, prava koja proizlaze iz naloženog produženog rada, pitanje uslova za sticanje i korišćenje vrsta i obima prava uslovljenih dužinom radnog vremena, odnosno postignutim radnim uspehom i dužinom radnog staža.

— Analogno izjednačavanju radnika kod kuće sa ostalim radnicima u pogledu obaveza iz radnog odnosa ove radnike, isto tako, treba dosledno i u potpunosti izjednačiti sa ostalim radnicima i u pogledu prava iz radnog odnosa. Videli smo već da i naš Osnovni zakon o radnim odnosima zauzima takav stav. On bezuslovno priznaje pravo na upravljanje i pravo na učešće u raspodeli dohotka i ličnih dohodaka radnicima kod kuće koji ličnim radom učestvuju u udruženom radu radne zajednice radne organizacije bilo da u radu koriste lična ili sredstva za rad dobijena od radne organizacije. Ostale vrste i obim prava on ne reguliše već to prepušta posebnom zakonu i statutu radne organizacije, ali zahteva da se to ima učiniti u skladu sa načelima Osnovnog zakona o radnim odnosima, a u korelaciji sa doprinosom koga radnik kod kuće postiže u svom radu. To je, dakle, stav identičan onome koga, o pomenutim pitanjima zakonodavac zauzima i onda kad su u pitanju ostali radnici (čl. 9, 41—42, 135 i dr. Osnovnog zakona o radnim odnosima).

Ovom prilikom i na ovom mestu je, čini nam se, nužno reći reč-dve o jednom shvatanju koje se tu i tamo kod nas može sresti, a po kome su pravo na određeno radno vreme, odmore i odsustva nespojivi sa samom prirodom rada kod kuće radnika. Mislimo da je to shvatanje nenaučno i kao takvo neodrživo. Potreba za određenim radnim vremenom, odmorima i odsustvima rezultira iz istih razloga kad se radi o radnicima kod kuće kao i onda kad je reč o ostalim radnicima. Isti je i cilj koga zakonodavac

želi postići konstituisanjem ovih prava. I radnike kod kuće treba zaštititi od prekomernog iscrpljivanja u radu, a treba im, putem institucije odmora, omogućiti rekreaciju za uspešno nastavljanje radne aktivnosti kao i ostalim radnicima. Ista je stvar i sa odsustvima. Radniku kod kuće se, takođe, može dogoditi smrtni ili kakav drugi nesrećni slučaj u porodici, oni se takođe žene i udaju, i od njih organizacija može zahtevati dalje školovanje i usavršavanje itd. Ta prava su im, između ostalog, već odavno priznata u svim socijalističkim i mnogim kapitalističkim zemljama¹¹. I propise o zaštiti na radu bi trebalo, mutatis mutandis, na radnike kod kuće primenjivati kao i na ostale radnike.

Osim, da tako kažemo, klasičnih prava iz radnog odnosa, radnicima kod kuće treba priznati i jedno posebno pravo. Reč je, naime, o naknadi za upotrebu sopstvenih sredstava pri radu. Ovu naknadu im treba priznati, razume se, samo onda i u toliko kad i u koliko oni ta sredstva upotrebljavaju, i to odvojeno i nezavisno od ličnog dohotka, odnosno plate koji im pripadaju za sam rad.

— Kontrola poštovanja propisa u ovoj oblasti, a zbog permanentne dislokacije radnih mesta radnika kod kuće od radnih prostorija radne organizacije, odnosno poslodavca čini poseban problem i teškoću. Uz ono o čemu je bilo reči kod predloga za normiranje produženog (prekovremenog) rada, savlađivanju ovog problema mogu, u znatnoj meri, doprijeti interna evidencija radne organizacije, odnosno poslodavca, nadležnih upravnih i drugih organa, ako se oni obavežu na vođenje iste, i obračunska knjižica radnika kod kuće. Putem te evidencije, neposrednom kontrolom na licu mesta i na druge celishodne načine kontrolu bi vršile same radne organizacije, odnosno poslodavci i nadležni upravni i drugi organi.

— Za utvrđene povrede propisa o radnim odnosima radnika kod kuće valja predvideti primerne sankcije. Njih treba predvideti za radne organizacije, za odgovorna lica u njima, za privatne poslodavce i za same radnike kod kuće. Vrste i visine sankcija zavisile bi, u svakom konkretnom slučaju, od cilja koji se njima želi postići. Radnici kod kuće bi još uz to podlegali opštem režimu odgovornosti za učinjene povrede radnih dužnosti kao i za pričinjenu materijalnu štetu.

Regulisanjem rada kod kuće radnika na ovde izloženi način i to za čitavo područje naše zemlje uklonile bi se, ili bar ublažile, štetne posledice koje proizlaze iz razlika u sada postojećim propisima ili iz nepostojanja istih. Isto tako mislimo da bi se regulisanjem ovog instituta na predloženi način podvukle i osnažile prednosti koje nudi ovaj oblik organizacije društvenog rada tj. ono zbog čega se on, još uvek i u znatnoj meri, praktikuje u nerazvijenim i razvijenim zemljama, kapitalističkim, ali i u socijalističkim. S druge strane bi se striktnim pravnim regulisanjem rada kod kuće radnika bitno ublažile, ako ne i eliminisale negativnosti ovog sistema. Sve bi to skupa omogućilo radnim organizacijama da bez dodatnih investicija ili uz minimalna novčana ulaganja prošire svoje proizvodne i uopšte radne kapacitete, sposobnim i voljnim za rad

¹¹ Vidi o tome: Odluku o uslovima rada radnika kod kuće od 1928, SU RSFSR, br. 140/1928 za SSSR; Zakon o plaćenom godišnjem odmoru, br. 3/1954 za Čehoslovačku; Zakonik o radu od 1961. za DR Nemačku; Zakonik o radu od 1947. za Albaniju itd. Ova prava su priznata radnicima kod kuće i u mnogim kapitalističkim zemljama kao što su: Francuska, Belgija, Svajcarska, Engleska, Sav. Rep. Nemačka itd. O tome vidi propise navedene u BIT: Série législative, Répertoire analytique 1919—1959, op. cit.

radnicima da, radeći kod svoje kuće, dođu do potrebnog im zaposlenja do koga, sa ovih ili onih razloga, ne mogu trenutno doći u radnim prostorijama organizacije, odnosno poslodavca i da svojim radom doprinose podizanju ličnog i opšte-društvenog standarda.

Dr Dušan Paravina

LE TRAVAIL A DOMICILE DE LEGE FERENDA

R É S U M É

Il y a longtemps que l'on discute dans la pratique et la théorie le dilemme s'il vaut mieux absolument interdire le travail à domicile des ouvriers en tant que système d'organisation sociale du travail, ou bien le permettre, après l'avoir strictement réglé du point de vue juridique. En partant de ce dilemme, l'auteur opte pour la seconde solution. Dans l'exposé des motifs de son option, l'auteur précise que le travail à domicile des ouvriers, légalement interdit, ne cesse pas d'exister pour autant, passant dans la clandestinité, du fait que les causes qui sont à l'origine de son apparition sur la scène historique, ainsi que les raisons de son existence, n'ont pas cessé d'exister. C'est de cette constatation que résulte le fait que la théorie et la législation d'un nombre immense de pays adoptent cette dernière solution.

En faveur de son affirmation, l'auteur rappelle qu'on retrouve les dispositions sur le travail à domicile, contenues dans la législation de notre pays, dans de nombreuses prescriptions des pays ayant fait partie de l'ancienne Yougoslavie ainsi que, bien entendu, dans les prescriptions de la RSF de Yougoslavie, à partir de la Loi fondamentale sur les rapports de travail (art. 17, al. 2, art. 135 et autres), par une série d'autres prescriptions sur le plan de la législation sur le travail hors de ce domaine.

Les ouvriers à domicile, comme d'ailleurs tous les autres ouvriers (internes et externes) travaillent pour le compte de leur patron, autrement dit participent au travail associé de leur communauté de travail, mais non en leur nom et pour les consommateurs directs. Ils exécutent personnellement et d'une manière continue les obligations de travail assumées vis-à-vis de leur organisation de travail ou de leur patron, et cela comme leur profession régulière et principale (à titre professionnel). Les ouvriers exécutent l'obligation de travail assumée chez eux, dans leur logement ou en tout autre endroit excepté les locaux de leur organisation de travail ou de leur patron, dans les locaux désignés de la part de ces derniers ou, enfin, qui seraient déterminés par la nature même du travail qu'ils accomplissent. Sans cet élément, il n'y a pas de travail à domicile ni d'ouvriers à domicile, il ne pourrait exister que des ouvriers internes ou externes, en fonction du fait s'ils accomplissent leur travail dans les locaux de leur organisation de travail ou de leur patron, ou bien à l'extérieur desdits locaux. Pour leur travail à domicile, les ouvriers ont le droit notamment au revenu individuel ou au salaire, en fonction du fait s'ils travaillent pour le compte du patron ou participent au travail associé de leur organisation de travail. S'ils emploient, dans leur travail, des moyens de travail personnels, en plus du revenu individuel ou du salaire, les ouvriers à domicile ont le droit à une indemnité pour l'emploi des moyens de travail personnels. Cette conception de l'ouvrier à domicile est conforme à celle figurant dans la Loi fondamentale sur les rapports de travail, ce qui ressort de sa comparaison aux dispositions correspondantes de la Loi.

La Loi fondamentale sur les rapports de travail reconnaît aux ouvriers à domicile, comme d'ailleurs à tous les travailleurs, le droit de participer à la gestion de l'organisation de travail et à la répartition des revenus individuels. Quant aux autres catégories des droits et leur ampleur, la loi les place en corrélation avec le rendement du travail. Nous retrouvons dans la loi une position analogue dans sa définition du statut juridique des autres travailleurs. Malgré cela, les ouvriers à domicile, considérés sur l'ensemble du territoire de notre pays, se trouvent actuellement dans une position d'inégalité, aussi

bien dans leurs rapports mutuels que par comparaison aux autres travailleurs. Les uns sont entièrement égalisés avec les autres travailleurs, d'autres ne le sont qu'en partie, alors qu'on refuse à certains d'entre eux la protection au travail. Or, étant donné que ces différences ne proviennent pas du travail, ni des conditions d'accomplissement du travail, elles sont en contradiction avec le principe selon lequel seuls le travail et les résultats du travail déterminent le statut matériel et social de l'homme dans notre société. C'est pourquoi elles sont inadmissibles.

Compte tenu de ce qui précède, l'auteur estime que le travail à domicile devrait être réglé juridiquement sur l'ensemble du territoire de notre pays en partant des principes suivants :

— Il faut appliquer aux ouvriers à domicile les prescriptions générales sur le travail *mutatis mutandis*, exception faite des spécificités résultant de la dislocation permanente de leurs postes de travail, ce qui doit faire l'objet d'une réglementation spéciale.

— Cette matière doit être réglée d'une manière uniforme pour l'ensemble du pays, afin d'éviter les grosses différences injustifiées reposant sur des circonstances étrangères au travail et aux conditions de son accomplissement.

— Il faut permettre, en principe, à toutes les organisations de travail et patrons privés d'organiser le travail à domicile. Les exceptions à cette règle devraient être précisées en partant de la dislocation des postes de travail, ainsi que, à ce sujet, les possibilités d'une protection au travail efficace, de protection du milieu du travailleur et de l'usager de ses produits ou services.

— Le travail à domicile doit être permis à tous les travailleurs, aux conditions prévues par la loi et les prescriptions édictées en vertu de celle-ci.

— Les ouvriers à domicile doivent être égalisés, quant à leurs obligations, avec les autres travailleurs. A ce propos, d'une particulière importance est l'obligation d'exécuter personnellement les tâches assumées, et cela sans aucune exception, sous peine de sanctions exemplaires pour inobservation de cet engagement. Un autre problème important est celui relatif à la journée de travail. Celle-ci serait réglée indirectement, comparant le rendement du travail à domicile à celui obtenu par l'ouvrier qui, accomplissant un travail identique ou semblable, travaille dans les locaux de son organisation de travail ou de son patron. Pour ces mêmes raisons, il faut permettre aux ouvriers à domicile, comme c'est le cas des autres travailleurs, la pleine journée de travail, la moitié ou au-dessous de la moitié de la journée de travail. Par une réglementation adéquate de la journée de travail des ouvriers à domicile seront réglées automatiquement certaines autres questions importantes, telles que les heures supplémentaires des ouvriers à domicile, aux mêmes conditions que pour les autres travailleurs, le repos au cours de la journée de travail, le repos journalier et hebdomadaire, le travail les jours fériés, ainsi que la possibilité d'acquisition des autres droits et de leur étendue, conditionnés par la durée de la journée de travail, les résultats du travail et la durée du stage de travail. De même, pour les mêmes raisons et aux mêmes conditions qu'aux autres travailleurs, il faut reconnaître aux ouvriers à domicile le droit à l'absence et aux repos de toutes sortes, droit reconnu d'ailleurs en leur faveur dans tous les pays socialistes et dans de nombreux pays capitalistes.

— Le contrôle de l'application des prescriptions dans ce domaine, qui constitue par ailleurs une difficulté et un problème particuliers, peut être considérablement favorisé par la tenue d'un registre interne des organisations de travail ou des patrons, des organes administratifs et autres organes compétents, ainsi que par le livret ouvrier pour le travail à domicile. Ledit contrôle serait exercé par les organisations de travail, les patrons, les organes administratifs et les autres organes compétents.

— Pour inobservation des prescriptions dans ce domaine il faut prévoir des sanctions exemplaires à l'encontre des organisations de travail, de leurs responsables, des patrons et des ouvriers à domicile eux-mêmes.

La réglementation du travail à domicile selon les principes qui viennent d'être exposés, valables pour tout le territoire de notre pays, renforcerait et soulignerait, de l'avis de l'auteur, les avantages de ce système d'organisation sociale du travail, tout en éliminant ou au moins en atténuant considérablement ses défauts.